

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MAHATAMA KARYA

Oleh :

¹Arif Rahman, ²Jaenudin Akhmad, ³Yosi Suranti

^{1,3}Program Studi Administrasi Bisnis STIA Banten
Jalan Raya Serang Km 1,5 Cikondang, Pandeglang, Banten 42213

²Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik LP3I Jakarta
Gedung Sentra Kramat, Jl. Kramat Raya No.7-9, Jakarta Pusat 10450,

Email: ari3flp3i@gmail.com¹, zeinakhmad13@gmail.com², yosisuranti@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of education and training(diklat), to determine the obstacles that occur, and to determine the solutions taken to overcome obstacles to employee performance at CV Mahatama Karya. The research method used in this study is quantitative research with a correlational approach at CV Mahatama Karya. Every company often faces problems with employee performance, therefore, education and training become a means of coaching and career development. CV Mahatama Karya has also provided various training to its employees, but the training provided has not been optimal and the number of employees who have participated in the training is still too small so that the performance produced has not been optimal.

Keywords : Employee Education, Training, Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat), untuk mengetahui hambatan yang terjadi, dan untuk mengetahui solusi yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan terhadap kinerja karyawan di CV Mahatama Karya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional pada CV Mahatama Karya. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan menjadi sarana pembinaan dan pengembangan karir. CV Mahatama Karya juga telah memberikan berbagai pelatihan terhadap karyawannya, namun pelatihan yang diberikan belum optimal dan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan masih terlalu kecil sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pemimpin dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan

tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Pendidikan dan pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pendidikan dan pelatihan, karyawan terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda atau kedudukan jabatan yang akan datang. Oleh karena itu program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu investasi sumber daya manusia yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Pendidikan dilaksanakan bertujuan untuk peningkatan pengetahuan, pengertian dan latar belakang secara umum, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka panjang yaitu lebih dari 1 (satu) tahun dan memperoleh ijazah. Sedangkan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sampai pada tingkat profesional, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka pendek yaitu kurang dari 1 (satu) tahun dan memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang profesional seseorang, sehingga mempermudah perusahaan dalam hal penempatan karyawannya sesuai dengan profesionalitasnya. Pendidikan dan pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan praktik, sehingga dapat meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa datang. Program-program latihan tidak hanya penting untuk organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja dan bahkan bagi negara. Cara paling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat program pendidikan dan pelatihan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi pegawai sehingga tercipta efisiensi di dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dalam era sekarang banyak perusahaan atau pelaku usaha apapun untuk mencoba memberikan kualitas terbaik dari produknya sendiri, salah satu bisnis yang unik dan mudah dipahami yaitu bisnis atau usaha CV Mahatama Karya yang merupakan perusahaan konstruksi berbasis di kota Pandeglang. CV Mahatama Karya telah menjadi salah satu pemimpin di industri konstruksi dengan spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar yang melayani jasa konstruksi. CV Mahatama Karya memiliki tim profesional yang berpengalaman, teknologi konstruksi terkini yang digunakan dan kemitraan strategis dengan pemasok dan mitra bisnis. Pendekatan yang kolaboratif dan solusi yang terfokus membuat CV Mahatama Karya menjadi pilihan utama dalam industri, mengutamakan integritas, keamanan, inovasi dan kepuasan pelanggan. CV Mahatama Karya berkomitmen untuk beroperasi dengan standar tinggi dalam hal kualitas, keamanan dan keberlanjutan lingkungan. Semua itu tidak terlepas dari kinerja karyawan, karena ada beberapa tujuan yang belum tercapai seperti : kualitas kerja, target pembangunan dan ketepatan waktu. CV Mahatama Karya telah memberikan berbagai pelatihan terhadap pegawai, namun pelatihan yang diberikan belum optimal dan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya masih terlalu kecil dibanding dengan jumlah karyawan yang ada sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil judul “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada CV Mahatama Karya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian pendidikan dan pelatihan kepada karyawan CV Mahatama Karya?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada CV Mahatama Karya?
3. Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV Mahatama Karya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan CV Mahatama Karya
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan CV Mahatama Karya
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan CV Mahatama Karya

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Subandi, Muhamad (2016) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan pelatihan yang bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat. Menurut Dartha (2017) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Secara umum pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemerintah telah mengeluarkan undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok – pokok Kepegawaian, pada pasal 31 mengatur tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) pegawai yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil yang sebesar besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan Pendidikan/Pelatihan (diklat) jabatan Pegawai.

Menurut Beach Rahmat, Yogie (2022) tujuan Pendidikan/Pelatihan (diklat) adalah sebagai berikut :

- a. Memperoleh keterampilan akan lebih cepat, karyawan akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
- b. Meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
- c. Membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi labor turn over dan lain-lainnya.
- e. Mempersiapkan pegawai memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
- f. Mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

Adapun indikator-indikator pendidikan dan pelatihan menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:44), diantaranya : tujuan dan sasaran pelatihan, para pelatih, materi latihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Silaen, N.R. (2021) mengatakan *performance management is process of defining, measuring, appraising, providing feedback on and improving preformance*. Dari pengertian tersebut dapat diuraikan bahwa mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara karyawan, pemimpin dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama. Manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Gibson mendefinisikan kinerja *performance is considerate to be a multiplicative function of motivation (the Force) and ability*. “kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilaksanakan seseorang. Menurut pendapat Lestary, Lyta (2017) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu berdasarkan kesepakatan bersama.

Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rani (2018), penilaian kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas dan akuntabilitas. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka karyawan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Menurut Simamora (2019) pengukuran penilaian prestasi kinerja karyawan diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan
2. Kualitas hasil kerja, yaitu meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Selain itu, menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja, kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas merupakan jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/Siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) secara maksimal dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawasan. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metodologi penelitian adalah sistematika suatu pelaksanaan penelitian. Dengan menggunakan metode penelitian yang baik, pencarian data-data dan pemecahan permasalahan, penelitian dapat di pecahkan dan ditentukan jawabannya dengan lebih mudah, metode penelitian ini meliputi rancangan penelitian, penentuan variabel dan cara pengukurannya, penentuan populasi dan sampel, pengumplan dalam pengukuran validitas, realibilitas, instrumen penelitian serta analisis data.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan korelasional. Menurut Arikunto (2019:247-248), penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Ciri dari penelitian korelasional adalah bahwa penelitian tersebut tidak menuntut subyek penelitian yang terlalu banyak.

Teknik Analisa Data

Untuk menyusun suatu karya ilmiah diperlukan data, baik berupa data primer maupun sekunder, berikut penjelasan data primer dan sekunder:

1. Data Primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama yang dikumpulkan peneliti untuk menjawab masalah yang ditemukan dalam penelitian yang didapat secara langsung dari narasumber baik wawancara maupun melalui angket (Sugiyono, 2017:137). Data primer dalam penelitian adalah variabel (X) dan (Y) yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Mahatama Karya.
2. Data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari dokumen perusahaan (Sugiyono, 2017:137). Data tersebut diperoleh dengan mempelajari dokumentasi organisasi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh tidak langsung, atau diperoleh dari beberapa sumber seperti buku dokumen, diktat serta profil perusahaan CV Mahatama Karya.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 98 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil kurang dari 100 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 98 orang.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51)

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara skor X dan Y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor Y

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Menghitung nilai reabilitas digunakan rumus sebagai berikut :

$$R = \alpha = R = \frac{n}{n-1} \left(\frac{S^2 - \sum Si^2}{S} \right)$$

Keterangan :

α = Koefisien Reabilitas Alpha Cronbach

S^2 = Varians skor keseluruhan

Si^2 = Varians masing-masing item

Metode alpha Cronbach (α) diukur berdasarkan skala alpha Cronbach(α) dari 0,00 sampai 1,00. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 1
Tingkat Reabilitas berdasarkan nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 - 0,20	Kurang Realibel
0,20 - 0,40	Agak Realibel
0,40 - 0,60	Cukup Realibel
0,60 – 0,80	Realibel
0,80 – 1,00	Sangat Realibel

Analisis Deskriptif

Skala yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dlam riset berupa seurvei. Nama skala ini diambil dari nama riset Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan untuk menjelaskan penggunaannya. Sugiyono (2013: 143) berpendapat bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi yang positif dan setiap jawaban diberi skor antara lain:

Tabel 2
Bobot Skala Likert

Alternatif jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Adapun tujuan dari analisis deskriptif ini adalah untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk yang lebih ringkas. Berikut merupakan rumus nilai rata-rata menurut Suharsimi Arikunto (2013:23) :

$$M = \frac{\sum f(x)}{n}$$

Keterangan :

M = perolehan angka penafsiran

F = Frekuensi jawaban

X = Pembobotan /skala Nilai

N = Jumlah responden

Maka kelima kriteria penafsiran tersebut diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3
Kriteria Penafsiran

Nilai	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat Rendah
1,76 – 2,50	Rendah
2,51 – 3,25	Baik
3,26 – 4,00	Sangat baik

Analisis Korelasi

Uji koefisien korelasi ini dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat korelasi atau pengaruh antara variabel X dengan variabel Y. Maka digunakan rumus perhitungan korelasi *product moment*. Teknik korelasi ini digunakan untuk membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Rumus tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{Z_{xy}}{\sqrt{Z_x^2 y^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara variabel X dengan Y

$x = (- x)$

$y = (- y)$

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman kepada ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4
Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat sedang
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,88 - 1,000	Sangat kuat

Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai +1 dengan penjelasan sebagai berikut :

- Jika $r > 0$ terhadap hubungan linier positif, yaitu semakin besar variabel X maka semakin besar Variabel Y.
- Jika $r < 0$ terhadap hubungan linier negatif, yaitu semakin besar variabel X maka semakin kecil variabel Y atau sebaliknya.
- Jika $r = 0$ tidak ada hubungan variabel X dan variabel Y.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi adalah suatu analisis statistik yang memanfaatkan hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu variabel Y (variabel dependent atau respons) pada beberapa variabel lain X (variabel independent atau predictor). Dimana X diasumsikan

mempengaruhi Y secara linier. Jika analisis regresi linier diperoleh dari suatu motivasi bahwa plot data variabel X (pengaruh) dan Y (respon) cenderung linier. Dengan menggunakan :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

Analisis Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) karyawan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi adalah suatu cara yang dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan. Hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai signifikansi

r = koefisien korelasi

n = besarnya jumlah responden

Kriteria Pengujian :

1. Jika **t-hitung** < **t-tabel**, maka H_0 ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan)
2. Jika **t-hitung** > **t-tabel**, maka H_a diterima (ada pengaruh yang signifikan)

Untuk mengetahui t-tabel digunakan ketentuan **n-2** pada *level of significance* (a) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut kurang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validasi variabel (X) pengaruh harga pengujian validasi dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 25, pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai butir instrumen bila nilai r dibawah r tabel 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut tidak valid. Maka jika item instrumen tersebut sama dengan atau melebihi 0,361 maka dapat dikatakan valid. Berikut adalah hasil dari uji validitas terhadap variabel yang digunakan.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Diklat

No	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
1	0.788	0,361	000	Valid
2	0.743	0,361	000	Valid
3	0.485	0,361	000	Valid
4	0.570	0,361	000	Valid
5	0.434	0,361	000	Valid
6	0.578	0,361	000	Valid
7	0.660	0,361	000	Valid
8	0.548	0,361	000	Valid
9	0.397	0,361	000	Valid
10	0.621	0,361	000	Valid
11	0.788	0,361	000	Valid
12	0.558	0,361	000	Valid

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang ada pada variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah valid, hal ini didasari atas dimana nilai r lebih besar dari nilai r tabel, valid jika korelasi setiap faktor bernilai positif jika besarnya 0,361 keatas.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
1	0.730	0,361	000	Valid
2	0.508	0,361	000	Valid
3	0.664	0,361	000	Valid
4	0.551	0,361	000	Valid
5	0.497	0,361	000	Valid
6	0.730	0,361	000	Valid
7	0.538	0,361	000	Valid
8	0.617	0,361	000	Valid
9	0.681	0,361	000	Valid

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan adalah valid, hal ini didasari atas dimana nilai r lebih besar dari nilai r tabel, valid jika korelasi setiap faktor bernilai positif jika besarnya 0,361 keatas.

Uji Reabilitas

Berikut salah satunya dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliable apabila nilai Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,60 *product moment*. Suatu instrumen dikatakan handal jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS versi 25 dapat disajikan pengujian reliability terhadap variabel X dan Y berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Reability Variabel Diklat (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	12

Sumber : data primer yang telah diolah

- Untuk setiap nomer pertanyaan bisa dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha lebih besar dari nilai *corrected item – total correlation* sehingga dapat disimpulkan untuk masing – masing item pertanyaan variabel X adalah reliable.
- Nilai Cronbach's alpha pengujian reabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner sebesar 0,784.
- Dengan hasil nilai Cronbach's alpha sebesar itu, maka dapat disimpulkan desain kuesioner variabel diklat (X) reliable.

Tabel 8
Hasil Uji Reability Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	9

Sumber : data primer yang telah diolah

- Untuk setiap nomer pertanyaan bisa dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha lebih besar dari nilai *corrected item – total correlation* sehingga dapat disimpulkan untuk masing-masing item pertanyaan variabel Y adalah reliable.
- Nilai Cronbach's alpha pengujian reliabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner sebesar 0,846
- Dengan hasil nilai Cronbach's alpha sebesar itu, maka dapat disimpulkan desain kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) reliable.

Uji Deskriptif

Analisis dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya mengenai variabel dan indikator penelitian yang digunakan. Pelaksanaan penelitian tentang hubungan diklat terhadap kinerja karyawan dimulai dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang berjumlah 98 orang. Dalam penelitian ini menggunakan analisa data dengan menggunakan skala likert, untuk memudahkan analisa maka pertanyaan yang diajukan kepada responden diberi gradasi sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pemberian skor dimulai dari nilai tertinggi dengan skor 4 dan skor terendah 1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rata-rata tiap skor jawaban, maka dapat digunakan pedoman berikut ini :

Tabel 9
Skala Interval

Rentan nilai	Tingkat hubungan
1,00 – 1,75	Sangat Tidak Baik
1,76 – 2,50	Tidak baik
2,51 - 3,25	Baik
2,51 - 3,25	Sangat baik

Sumber : Sugiyono

Tabel 8
Rekapitulasi Rata-rata Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Diklat (X), N = 98

No	Pernyataan	Angka	Kategori
1	Evaluasi dilakukan melalui survei kepuasan tim dan penilaian kinerja setelah 1 bulan pelatihan	3,25	Baik
2	Evaluasi hasil proyek yang dikelola oleh karyawan selama 2 bulan setelah pelatihan untuk mengukur efektivitas penggunaan rencana dan alat yang dipelajari	3,14	Baik
3	Melakukan survei sebelum dan sesudah pelatihan untuk mengukur tingkat kepuasan dan efektivitas komunikasi tim	3,23	Baik
4	Pelatih harus memiliki pengalaman kerja yang relevan dalam bidang yang akan dilatih	3,23	Baik
5	Evaluasi keterampilan mengajar melalui penilaian oleh peserta pelatihan atau observasi langsung selama sesi pelatihan	3,14	Baik
6	Materi pelatihan harus secara khusus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai untuk memastikan bahwa peserta mendapatkan manfaat yang optimal	3,22	Baik
7	Penyesuaian materi latihan dengan tujuan yang hendak dicapai adalah kunci untuk memastikan efektivitas pelatihan	3,08	Baik
8	Metode pelatihan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta untuk memastikan bahwa materi disampaikan secara efektif dan dapat dipahami dengan baik	3,28	Baik
9	Agar pelatihan dapat mencapai hasil yang optima, metode yang digunakan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan peserta	3,28	Baik
10	Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan untuk memastikan bahwa mereka memiliki dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengikuti pelatihan dengan efektif	3,16	Baik
11	Agar pelatihan dapat berjalan dengan sukses, penting bagi setiap peserta untuk memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya	3,22	Baik
12	Memastikan bahwa peserta pelatihan memenuhi persyaratan yang ditentukan adalah kunci untuk mencapai hasil pelatihan yang efektif	3,31	Baik
Nilai Rata – Rata Angka Penafsiran		3,21	Baik

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan terkait dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) diketahui rata jawaban penafsiran responden sebesar 3,21 nilai tersebut menunjukkan kriteria “Baik”. Adapun Hasil rekapitulasi rata-rata hasil jawaban responden terhadap pendidikan dan pelatihan (x) dengan angka penafsiran terbesar 3,31 terhadap item pernyataan “Memastikan bahwa peserta pelatihan memenuhi persyaratan yang ditentukan adalah kunci untuk mencapai hasil pelatihan yang efektif.”, dan angka penafsiran terkecil 3,08 terhadap item pernyataan “Penyesuaian materi latihan dengan tujuan yang hendak dicapai adalah kunci untuk memastikan efektivitas pelatihan”.

Tabel 9
Rekapitulasi Rata-rata Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y),
N = 98

No	Pernyataan	Angka	Kategori
1	Saya konsisten dalam memastikan bahwa setiap tugas yang saya selesaikan memenuhi atau melebihi standar kualitas yang ditetapkan	2,99	Baik
2	Saya memiliki reputasi untuk memberikan hasil kerja yang akurat, tepat waktu dan berkualitas tinggi yang mendukung tujuan dan visi perusahaan	2,34	Tidak Baik
3	Saya fokus pada detail dan ketelitian dalam setiap langkah proses kerja saya, sehingga dapat menghasilkan produk atau layanan yang terbaik	3,07	Baik
4	Saya memiliki track record yang solid dalam mencapai target produksi atau penyelesaian proyek sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	3,06	Baik
5	Saya terbiasa dengan bekerja di bawah tekanan dan tetap dapat memenuhi tenggat waktu dengan menghasilkan hasil yang memuaskan	3,19	Baik
6	Saya memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan proses kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat	3,05	Baik
7	Saya memiliki reputasi untuk selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, mengikuti jadwal yang telah ditetapkan,	2,32	Tidak baik
8	Saya memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik dan mengelola prioritas dengan efektif	3,15	Baik
9	Saya berkomitmen untuk menjaga ketepatan waktu dalam setiap aspek pekerjaan saya	3,12	Baik
	Nilai Rata-Rata Angka Penafsiran	2,92	Baik

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan terkait dengan kinerja karyawan diketahui rata-rata jawaban penafsiran responden sebesar 2,92 nilai tersebut menunjukkan kriteria “Baik”. Adapun Hasil rekapitulasi rata-rata hasil jawaban responden terhadap kinerja karyawan (Y) dengan angka penafsiran terbesar 3,19 terhadap item pernyataan “Saya terbiasa dengan bekerja di bawah tekanan dan tetap dapat memenuhi tenggat waktu dengan menghasilkan hasil yang memuaskan”, dan angka penafsiran terkecil 2,32 terhadap item pernyataan “Saya memiliki reputasi untuk selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, mengikuti jadwal yang telah ditetapkan,”.

Analisis Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi ini dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat korelasi atau pengaruh antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan rumus perhitungan korelasi *product moment*.

Tabel 10
Analisis Korelasi Variabel X terhadap Y

Correlations			
		DIKLAT	KINERJA KARYAWAN
Diklat	Pearson Correlation	1	,904**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	98	98
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,904**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N2	98	98
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 10 Diketahui nilai *person correlation* adalah 0,904 artinya berkorelasi, sedangkan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ yang artinya berkorelasi, korelasi positif, maka hubungan kedua variable searah. Hubungan searah ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisa regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

Tabel 11
Uji Regresi Linier Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.823	1	216.823	72.102	,000 ^b
	Residual	311.097	96	4.398		
	Total	627.120	97			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x						

Sumber : data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 11 digunakan untuk menentukan taraf signifikasi atau linieritas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikasi (Sig), dengan ketentuan jika nilai $\text{Sig} < 0,05$. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai $\text{Sig.} = 0,00$, berarti $\text{Sig.} <$ dari kriteria signifikan (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, atau model persamaan regresi memenuhi kriteria.

Uji Signifikansi (Uji T)

Tabel 12
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-31,193	3,222		-9,681	,000
	X	1,460	,071	,904	20,668	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang telah diolah

Hasil uji t menyatakan bahwa signifikan untuk pengaruh variabel (X) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dibandingkan dengan hasil t hitung dan t tabel yaitu $t \text{ hitung} = 20,668 > 1,661$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

1. Jika $t\text{-hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak (karena tidak ada pengaruh yang signifikan)

2. Jika $t\text{-hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima (karena ada pengaruh positif yang signifikan)

H_a : diterima yang berarti pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan ketentuan tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan dari diklat yang diberikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,817	,815	3,720

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 13 diketahui nilai r^2 (R square) sebesar ,817, nilai tersebut ada pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu ,904 sama dengan 81,7% sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini

Intepretasi Hasil Penelitian

Tabel 14
Pedoman Untuk Memberikan Inteprestasi Koefisien Korelasi

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010: 23)

Setelah dianalisis, penulis melakukan interpretasi sebagai berikut :

1. Dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan terkait dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) diketahui rata – rata jawaban penafsiran responden sebesar 3,21 nilai tersebut menunjukkan kriteria “Baik”. Adapun hasil rekapitulasi rata-rata hasil jawaban responden terhadap pendidikan dan pelatihan (x) dengan angka penafsiran terbesar 3,31 terhadap item pernyataan “Memastikan bahwa peserta pelatihan memenuhi persyaratan yang ditentukan adalah kunci untuk mencapai hasil pelatihan yang efektif”, dan angka penafsiran terkecil 3,08 terhadap item pernyataan “Penyesuaian materi latihan dengan tujuan yang hendak dicapai adalah kunci untuk memastikan efektivitas pelatihan”.
2. Dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan terkait dengan kinerja karyawan diketahui rata-rata jawaban penafsiran responden sebesar 2,92 nilai tersebut menunjukkan kriteria “Baik”. Adapun hasil rekapitulasi rata-rata hasil jawaban responden terhadap kinerja karyawan (Y) dengan angka penafsiran terbesar 3,19 terhadap item pernyataan “saya terbiasa dengan bekerja di bawah tekanan dan tetap dapat memenuhi tenggat waktu dengan menghasilkan hasil yang memuaskan”, dan angka penafsiran terkecil 2,32 terhadap item pernyataan “saya memiliki reputasi untuk selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, mengikuti jadwal yang telah ditetapkan”.
3. Nilai koefisien determinasi sebesar , 817, nilai tersebut ada pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu ,904 sama dengan 81,7% sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) Terhadap kinerja karyawan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap variabel (X) berdasarkan rekapitulasi terhadap (diklat) di katakana baik karna nilai rata rata angka penafsiran 3,21 dalam kategori baik
2. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap variabel (Y) berdasarkan rekapitulasi terhadap kinerja karyawan diketahui rata jawaban penafsiran responden sebesar 2,92 nilai tersebut menunjukan kriteria “Baik”.
3. Berdasarkan nilai regresi linier sederhana, diperoleh nilai Sig. = 0,00, berarti Sig.< dari kriteria signifikan (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, nilai person correlation adalah 0,904 artinya berkorelasi, nilai r^2 (R Square) sebesar ,817, nilai tersebut ada pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu ,904 sama dengan 81,7% sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, menyatakan bahwa signifikan untuk pengaruh variabel (X) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dibandingkan dengan hasil t hitung dan t tabel yaitu t hitung = 20,668 > 1,661 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) peneliti mengambil saran sebagai berikut:

1. Harus lebih meningkatkan reputasi untuk memberikan hasil kerja yang akurat, tepat waktu, dan berkualitas tinggi, yang mendukung tujuan dan visi perusahaan.
2. Dan memperhatikan lebih baik untuk reputasi untuk selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, mengikuti jadwal yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti, Teni, Supriyono Supriyono, and Ishaq Ishaq. "Evaluasi program pendidikan dan pelatihan." *Jurnal Pendidikan Nonformal* 10.1 (2018): 1-13.
- Aryanti, Teni, Supriyono Supriyono, and Ishaq Ishaq. "Evaluasi program pendidikan dan pelatihan." *Jurnal Pendidikan Nonformal* 10.1 (2018): 1-13.
- Barus, Hestita Br. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara." (2018).
- Budihardjo, Ir M. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses, 2018.
- Cahyono, Budi Tri. *Pendidikan Dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Pascal books, 2022.
- Dartha, I. Ketut. "Pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada sekretariat daerah Kota Malang." *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 6.2 (2017): 140-160.
- Heryati, Agustina. "Hubungan antara pendidikan dan pelatihan (diklat) K3 dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 9.1 (2018): 71-76.
- Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.2 (2017): 94-103.
- Rahmat, Yogie, and Sri Hartati. "Pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai ASN pada dinas xx di Kabupaten Bengkalis." *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 13.2 (2022): 188-197.
- Rahmawanti, Nela Pima. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)*. Diss. Brawijaya University, 2017.
- Rani, Indria Hangga, and Mega Mayasari. "Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 3.2 (2018): 164-170.
- Rivaldo, Yandra. "Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan." (2022).
- Safitri, Debby Endayani. "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Dimensi*

8.2 (2019): 240-248.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.

Siregar, Edison. "Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM)." *Jurnal Dinamika Pendidikan* 11.2 (2018): 153-166.

Subandi, Muhammad. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara." *Jurnal ilmu sosial MAHAKAM* 5.1 (2016): 21-36.

Sulastri, Tuti, and Wina Wyana Sari. "Pengembangan Aplikasi Administrasi Pengelolaan Data Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Menggunakan Microsoft Access 2013 Pada Seksi Administrasi dan SDM di PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali App Bandung." *Jurnal Komputer Bisnis* 6.2 (2019)

Tulung, J. M. (2019). Evaluasi program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV di Balai Diklat Keagamaan Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 3(3).).

Windra, Windra. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Operasional Di Cv Tunggal Jaya." *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis* 5.5 (2020): 389-396