



The Effect Of Human Resources Training And Development On Employee Performance At PT. Bank Nagari Branch Siteba Padang

Aysha Yuliardi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

ayshaica24@gmail.com

Riri Mayliza

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

ririmayliza6@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test training on employee performance, to test HR development on employee performance. This research was conducted at Bank Nagari, Siteba Padang Branch. Sampling method using a total saturated sampling of 40 samples. Data analysis techniques used were validity, reliability, descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression analysis, and t test. The results of the study show that training has a positive and significant effect on employee performance. And HR development has a positive and significant effect on employee performance. So it can be concluded that the training was received and human resource development was received.

Keywords: Training, HR Development, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah, maupun besar di Indonesia. Oleh karena itu untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan, karyawan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Faktor yang dapat dijadikan kekuatan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas dan memberikan kontribusi kepada perusahaan atau organisasi untuk bersaing di era globalisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, di mana tujuan yang di ingin capai adalah dengan adanya perilaku dan merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja yang objektif bukan lah tugas dari proses yang sederhana, mengingat setiap metode yang digunakan dalam penilaian kinerja mengandung bias penilaian (Daniati et al., 2019).

Bank adalah sebuah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa Bank lainnya. Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada tahun 2020, Bank telah melakukan revisi dan pembaruan termasuk penyediaan fasilitas dan subsidi untuk pengembangan, pengelolaan produktivitas, prosedur kerja. Bank juga menerbitkan berbagai aturan untuk mencegah Covid-19.

Berbagai hal diatas PT. Bank Nagari menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan dan perusahaan juga menyadari mereka membutuhkan karyawan yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan, salah satu cara perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap karyawan, sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Perusahaan wajib menjalankan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawannya, karena menurut perusahaan kegiatan tersebut sangat penting untuk dilakukan walaupun kegiatan tersebut membutuhkan dana yang cukup besar. Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Untuk mencapai kesuksesan perusahaan menyediakan pelatihan untuk setiap karyawan sehingga karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab dengan mudah. Pelatihan adalah proses meningkatkan keterampilan kerja karyawan untuk membantu mencapai tujuan, penjelasan ini diperkuat bahwa pelatihan adalah proses di mana orang memperoleh kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Melalui pelatihan yang tepat, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki setiap staf akan meningkat. Diperkirakan peningkatan kapasitas disetiap karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja di setiap karyawan (Laksmi, 2013).

Kesiapan pengembangan SDM sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan di era 4.0. Ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan mengkaji strategi pembangunan SDM dalam menghadapi tantangan di era disrupsi 4.0. Pembangunan SDM dalam menghadapi tantangan era 4.0 bukan sekedar menjalankan program pelatihan dan pendidikan, namun membutuhkan strategi yang efektif, efisien, dan tepat sasaran (Hartati, 2020).

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Nagari Cabang Siteba Padang, hal ini ditunjang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ataunur & Ariyanto, 2016) Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini didapat manfaat bahwa proses pelatihan yang dilakukan dengan baik dan cermat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Yulianti, 2015). Pelatihan mempunyai peranan yang sangat dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan pelatihan tersebut karyawan bisa bekerja dengan lebih baik sesuai dengan tanggung jawab dan bidangnya masing-masing.

Sedangkan dari penelitian (Subroto, 2018). Menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Bahkan menurut (Idrees, Xinping, Shafi, Hua, & Nazeer, 2015), kinerja karyawan dapat di tingkatkan menjadi lebih besar dengan adanya peningkatan pelatihan karyawan. Adapun implikasi manajerial dari penelitian ini adalah jika kuantitas dan kualitas pelatihan semakin baik dan di tingkatkan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengikuti jenis pelatihan sesuai dengan minatnya masing-masing. Selain itu jika metode pelatihan disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, akan bisa menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan (Kusuma, Musadieg, & Nurtjahjono, 2015).

H1: Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Nagari Cabang Siteba Padang.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Nagari Cabang Siteba Padang, hal ini ditunjang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dipang, 2013). Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Siteba Padang.

Dari penelitian (Yusran & Sodik, 2018) dalam penelitiannya mengatakan pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pengembangan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dari penelitian (Wicaksono, 2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengembangan SDM dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak saja sebagai objek (dianggap sebagai salah satu

produksi) tetapi ia sebagai subjek yang menentukan keberhasilan organisasi itu untuk mencapai tujuan. Selanjutnya mengatakan bahwa SDM paling menentukan dibanding dengan mesin mesin atau peralatan apapun yang ada dalam perusahaan itu. Belum dapat dibayangkan suatu organisasi dapat berjalan lancar tanpa ada sumber daya manusia (SDM) di dalamnya.

H2: Diduga Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Nagari Cabang Siteba Padang.

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Siteba Padang, Dikenal sebagai metode penelitian kuantitatif dengan alasan bahwa penanganan informasi pemeriksaan sebagai angka dan penelitian berfokus pada statistic.

Objek dari penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Nagari cabang siteba Padang. Lokasi penelitian dilakukan pada alamat kantor Jl. Berok Raya, Surau Gadang, Kec, Nanggalo, Kota Padang, Sumatera Barat 25173.

Penelitian ini memiliki tujuan utama populasi pada karyawan PT. Bank Nagari Cabang siteba Padang, sehingga jumlah populasi sejumlah 40 orang karyawan. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan *sampling jenuh*, *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Nagari Cabang Siteba Padang yang berjumlah 40 orang dan relatif kecil.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya yang kemudian dibandingkan dengan indikator seperti kriteria atau target tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan (Rindi Andika, Se., 2019).	1. Kuantitas Kerja, 2. Kualitas Kerja, 3. Kerjasama, 4. Tanggungjawab, 5. Inisiatif.	(Maya Rachmatika, 2015).
2.	Pelatihan (X1)	Pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif. (Andayani & Hirawati, 2021).	1. Tujuan pelatihan, 2. Materi pelatihan, 3. Metode yang digunakan, 4. Instruktur pelatihan/kualifikasi pelatih, 5. Kualifikasi peserta.	(Wahyuningsih, 2019).
3.	Pengembangan SDM (X2)	Pengembangan SDM adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan	1. Pelatihan, 2. Pengalaman Kerja, 3. Penguasaan Teknologi, 4. Pendidikan.	(Syaiful, 2018).

saat ini atau akan datang
(Daniati et al., 2019).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan: Y_i : Kinerja Karyawan, α : Nilai Konstanta, yaitu nilai Y , jika X_1 dan $X_2 = 0$, β_1 : Koefisien regresi untuk pelatihan, β_2 : Koefisien regresi untuk pengembangan SDM, X_1 : Pelatihan, X_2 : Pengembangan SDM, e : Error.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Koefisien Regresi)

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji T, yang mana uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Berdasarkan proses pengolahan data dapat dinarasikan uji validitas variabel penelitian seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Corrected Item – total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Y.1	0.728	0.300	Valid
Y.2	0.833	0.300	Valid
Y.3	0.872	0.300	Valid
Y.4	0.891	0.300	Valid
Y.5	0.780	0.300	Valid
Y.6	0.795	0.300	Valid
Y.7	0.814	0.300	Valid
Y.8	0.847	0.300	Valid
Y.9	0.864	0.300	Valid
Y.10	0.859	0.300	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Dari tabel 2 diatas diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Pelatihan

Pertanyaan	Corrected Item – total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
X1.1	0.787	0.300	Valid
X1.2	0.911	0.300	Valid
X1.3	0.922	0.300	Valid
X1.4	0.919	0.300	Valid
X1.5	0.826	0.300	Valid
X1.6	0.900	0.300	Valid
X1.7	0.863	0.300	Valid
X1.8	0.896	0.300	Valid
X1.9	0.873	0.300	Valid
X1.10	0.917	0.300	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2023

Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai Pelatihan dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM

Pertanyaan	Corrected Item – total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
X2.1	0.853	0.300	Valid
X2.2	0.879	0.300	Valid
X2.3	0.925	0.300	Valid
X2.4	0.892	0.300	Valid
X2.5	0.904	0.300	Valid
X2.6	0.796	0.300	Valid
X2.7	0.887	0.300	Valid
X2.8	0.879	0.300	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Dari tabel 4 diatas diambil diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel Pengembangan SDM dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dri nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan proses pengolahan data dijelaskan uji reliabilitas variabel penelitian seperti terlihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kinerja Karyawan (Y)	0,949	Reliabel
Pelatihan (X1)	0,965	Reliabel
Pengembangan SDM(X2)	0,957	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 23, 2023

Dari tabel 5 di atas maka dapat diketahui bahwa rata-rata variable penelitian memiliki nilai reliable diterima atau baik, karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Signifikan
Constanta	1,711	0,05
Pelatihan (X1)	0,650	0,05
Pengembangan SDM (X2)	0,443	0,05

Sumber : Data Primer Yang Diolah SPSS 23, 2023

$$Y = 1,711 + 0,650 (X_1) + 0,443 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa Apabila variabel X1 dan X2 bernilai 0, maka variabel Y bernilai 1.711 satuan

Apabila variabel X1 bernilai satu satuan maka variabel Y akan bertambah 0.650 satuan, dengan asumsi/syarat variabel X2 bernilai tetap/konstan

Apabila variabel X2 bernilai satu satuan maka variabel Y akan bertambah 0.443 satuan, dengan asumsi/syarat variabel X1 bernilai tetap/konstan.

Uji Hipotesis

Uji T

**Tabel 7
Hasil Uji T**

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	7,421	2,026	0,000	Diterima
Pengembangan SDM (X2)	2,442	2,026	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 23, 2023

Dari tabel 7 di atas diketahui hasil uji t menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($7.421 > 2,026$) atau signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima, dimana semakin baik/tinggi Pelatihan maka semakin baik pula Kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dan nilai t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($2.442 > 2,026$) atau signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima, dimana semakin baik/tinggi Pengembangan SDM maka semakin baik pula Kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Siteba Padang. Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama (H_1) **diterima**.

Dalam hal ini pelatihan merupakan wadah untuk membangkitkan kinerja karyawan. Apabila karyawan diberikan pelatihan di kantor, maka karyawan akan merasa percaya diri dalam menjalankan tugas-tugasnya di kantor. Semakin banyak pelatihan yang diberikan maka semakin banyak ilmu dan pengetahuan yang di dapatkan oleh karyawan, sehingga karyawan pun akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulaefi, 2017) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Pelatihan merupakan cara yang terorganisir dimana organisasi memberikan pengembangan dan meningkatkan kualitas baru dari yang sudah ada pada karyawan.

Hasil serupa juga ditemukan oleh (Butar Butar & Irsutami, 2018) Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja hendaknya dilakukan oleh perusahaan secara berkelanjutan kepada setiap karyawannya, baik karyawan baru maupun

karyawan lama. Pelatihan kerja terhadap karyawan baru bertujuan untuk memberikan penyesuaian dengan pekerjaan baru, sementara pelatihan kerja bagi karyawan lama bertujuan untuk mencegah terjadinya penurunan kualitas kerja. Pelaksanaan pelatihan kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan, serta waktu pelaksanaannya juga harus disesuaikan agar dapat berjalan dengan efektif.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh (Pranata et al., 2018) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila perusahaan dapat merencanakan pelaksanaan pelatihan dengan baik. Dengan adanya pelatihan, maka para karyawan dapat memperbaiki kekurangan mereka dalam melakukan pekerjaan karena pada saat mengikuti proses pelatihan karyawan diajarkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar oleh instruktur pelatihan yang menguasai materi pelatihan sehingga setelah mengikuti program pelatihan karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja dan dapat memberikan impact berupa peningkatan kinerja yang baik. Jadi, penelitian ini dapat mendukung penelitian terdahulu bahkan memperkuat dan memvariasi penelitian yang sudah ada.

Pengaruh Pengembangan SDM (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Siteba Padang. Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) **diterima**.

Hal ini berarti apabila pengembangan sumber daya manusia semakin meningkat maka kualitas maupun kuantitas kerjanya juga akan meningkat. Setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia berarti kinerja karyawan juga akan membaik. Begitu pula tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan sumber daya manusia dan tingkat upah intensif karyawan juga ikut meningkat.

Penelitian yang sejalan juga ditemukan oleh (Monalis et al., 2020) bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (seperti: pembelajaran, pelatihan dan pengembangan sistem, pemberian imbalan dan pengakuan) akan mendorong peningkatan kinerja secara individual maupun organisasi. Dengan ini pengembangan SDM sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Siteba Padang.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh (Dimbau et al., 2021) bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Juga didukung oleh Penelitian oleh Ludfia Dipang (2013), berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. Di dalam setiap perusahaan atau organisasi, sumber

daya manusia merupakan bagian penting yang perlu mendapat perhatian. Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Siteba Padang, maka kesimpulannya yaitu hipotesis pertama di terima. Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Siteba Padang, maka kesimpulannya yaitu hipotesis kedua di diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia, sehingga peneliti akhirnya dapat menyelesaikan jurnal ini tepat waktu. Peneliti mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ketua STIE “KBP” Bapak Febryandhie Ananda, SE, M.Si dan Ibu Riri Mayliza, SE, MM selaku dosen pembimbing peneliti yang telah membimbing dengan memberikan yang terbaik untuk kelancaran skripsi peneliti. Terimakasih atas waktu dan masukan yang sangat bermanfaat. Serta Bank Nagari Cabang Siteba Padang yang bersedia memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49–66. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>

- Afiah, N. (2021). *Peningkatan Kreatifitas Dan Inisiatif Guru Melalui Model E-Learning Dengan Media Video Di Sekolah Dasar Negeri Kubang Kemiri Kota Serang T. 2(02)*.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Andika, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Kuala & Bahorok. *Ayan*, 8(5), 55.
- Anugrahini, S., & Irawati. (2015). *Jurnal Neo-bis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Sampang Oleh : S Anugrahini Irawati Jurnal Neo-bis. 9(2)*, 41–52.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Butar Butar, F. S., & Irsutami, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 103–109. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i1.726>
- Daniati, R., Bangko, S. Y. P. M., Jendralsudirman, J., Pematang, K. M., & Bangko, K. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Merangin Rina. 4(1)*.
- Dimbau, A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. *Journal Productivity*, 2(2), 46–50. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33951>
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Findarti, F. R. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937–946.
- H.Aditya, Utami Rifqi, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85894.
- Hakim, A., & Hadipapo, A. (2015). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawatobi. *Ekonomi Bisnis*, 16(1), 1–11.
- Hartati, I. (2020). Strategi Pembangunan Sdm Kementerian Keuangan Republik Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0. *Jurnal BPPK : Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan*, 13(1), 109–129. <https://doi.org/10.48108/jurnalbppk.v13i1.493>

- Hasibuan, M. (2016). Drs H Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT. Bumi Aksara: Vol. revisi*.
- Hendri, E. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(3), 23–42.
- Islami, R., & Mayliza, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Semen Padang. *Stie Kbp*, 1–16.
- Kurniawan, A. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391–408. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.119>.
- Kusuma, G. C., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21 (1), 1-7.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/326>
- Mania, S. (2008). Observasi Sebagai Alat Evaluasi Dalam Dunia Pendidikan Dan Pengajaran. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 11(2), 220–233. <https://doi.org/10.24252/lp.2008v11n2a7>
- MD, B. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279–284.
- Murabbi, A. L. (2016). 6-Mengembangkan Karakter Tanggungjawab Pada Pembelajar. 3, 36–54.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- P, S., Echdar, S., & Said, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia JMMNI*, 1(2), 79–91.
- Pakpahan Moben, T. S. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan PT. Labtech Penta Internasional Batam Moben Pakpahan dan Sastra Tamami Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan. *Jurnal Equilibria*, 2(1), 1–17.

Pranata, O. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan tetap di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), 39–46.

Prayudi, A. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 50–58.

Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>

Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/4869b786de43116c182e7dfbed1fd5fb.pdf>

Siregar, P. N. U. S. (2019). Universitas Darma Agung Pandapotan Na Uli Sun Siregar Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, XXVII(1), 785–796.

Sriyanto & Kuncoro, (2019). (2013). Uji Hipotesis Model Mixed Geographically Weighted Regression dengan Metode Bootstrap. *10th SNS Seminar 2013*, 527–536.

Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.

Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>

Sulistyaningsih, S. (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja PT. Mas Sumbiri Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 2(2), 145–157. <https://jurnal.stieanindyaguna.ac.id/index.php>

Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.

Supriyadi, S., Widyastuti, T., & Soehardi, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Pada Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan K3 Kemnaker Ri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(1), 20. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i1.733>

- Syaiful. (2018). Analisis Dampak Karakteristik Pekerjaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Sebagai Isu Sentral Dalam Dunia Usaha (Study Kasus pada PT. POS Indonesia (Persero) Pamekasan). *Journal of Management and Accounting*, 1(2), 110–123.
- Tanjung, I., Agussalim, Adawiyah, D. (2022). *The Influence Of Education and Training On The Performance Of Bank Nagari Branch Pasar Raya Padang*. 4(2), 317–328.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
<http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>