

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Amanda Yuliyanty¹, Fauziah Afriyani², Shafiera Lazuardi³
amandayuliyanty63@gmail.com¹, fauziah@uigm.ac.id², shafieralazuardi@uigm.ac.id³
Universitas Indo Global Mandiri

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Selatan dengan menggunakan metode rumus jenuh untuk menentukan sampel penelitian. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel pelatihan dan variabel pengembangan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan sebesar 62% sedangkan sisanya 38% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of employee training and development on employee performance. The population of this study were employees at the Office of Cooperatives and Small and Medium Enterprises of South Sumatra Province using the saturated formula method to determine the research sample. This type of research is quantitative research. The data analysis techniques used in this study used data quality tests, classical assumption tests and hypothesis testing. The results showed that the training variable had no significant effect on employee performance and for the employee development variable had a significant effect on employee performance and simultaneously the training variable and the employee development variable on the employee performance variable had a significant effect of 62% while the remaining 38% was explained by other variables outside this study.

Keywords: Training, Development, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap organisasi dalam menjalankan kegiatan membutuhkan beberapa faktor yang mendukung untuk tercapainya kinerja yang baik, Kinerja karyawan merupakan faktor keberhasilan yang diharapkan suatu perusahaan. Banyaknya karyawan yang memiliki kinerja tinggi, akan mempengaruhi peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh sehingga perusahaan menjadi berkembang dan bertahan ditengah persaingan global yang semakin kompetitif. (Andayani & Hirawati, 2021). Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, maka dari itu sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan melakukan Pelatihan dan

Pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga kualitas karyawan meningkat. (Nugroho., 2022) Sedangkan kinerja karyawan sendiri merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dalam hal ini terdapat permasalahan yang terjadi diantaranya kurangnya kemampuan dalam berkomunikasi. Hal ini menyebabkan sulitnya karyawan dalam berinteraksi dengan nasabah. Sehingga diperlukan pelatihan public speaking yang berguna untuk meningkatkan kemampuan berbicara di depan umum, memperkuat kepercayaan diri dan menyampaikan informasi dengan jelas. Pada hasil penelitian (Safitri, 2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut (Arsindi et al., 2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Pelatihan adalah suatu hal yang penting dalam perusahaan. Pelatihan dinilai sebagai salah satu keberhasilan suatu pegawai dalam menunjang kariernya di dalam dunia pekerjaannya. Untuk meningkatkan motivasi serta kinerja untuk menjadikan pegawai tersebut menjadi pegawai yang profesional dibidangnya. Berbagai macam pengertian pelatihan pegawai yang dikemukakan oleh para ahli. Berdasarkan hasil penelitian (Hardityo, 2021) Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja islami karyawan. Pada hasil penelitian (Parabasari & Baehaki, 2017) menjelaskan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan merupakan sebuah proses pendidikan yang dipersiapkan untuk waktu yang panjang dengan memakai sebuah prosedur yang tersusun dan tertata, dimana para anggota manajerial akan mempelajari sebuah pengetahuan yang konseptual dan teoretis sebagai tujuan umum. (Hia & Ndraha 2020), pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang. Dan menurut (Gustiana et al., 2022) pengembangan mengacu pada kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi. Untuk itu, kegiatan pengembangan sering disebut sebagai pengembangan karir atau pengembangan kepemimpinan. Pada hasil penelitian (Yulianthini et.,al 2020) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Monalis et al., 2020) menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang ada di Kota Palembang. Dalam organisasi ini yang menjadi hal penting adalah karyawan yang berkerja dengan berpindah lokasi yang sering biasa disebut dengan dinas luar (DL) dan karyawan yang memang harus ada di kantor untuk melayani sektor pemerintahan lainnya seperti melayani kedatangan karyawan dari perwakilan dinas-dinas lainnya. Kesulitan yang umumnya dialami di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan ini ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam berkomunikasi dan kurangnya keyakinan diri ketika berinteraksi dengan pihak-pihak yang penting dalam kegiatan kantor. Oleh karena itu, hanya sejumlah karyawan tertentu yang secara konsisten dipercayai untuk berinteraksi dengan pihak-pihak tersebut. Hal ini menyebabkan karyawan lain tidak memiliki

kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam menghadapi situasi-situasi tertentu. akibatnya, kerjasama antar karyawan tidak berjalan dengan baik dan kinerja yang dihasilkan pun tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan”.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup dalam penelitian ini terfokus pada Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatra Selatan. Data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan. Sebagai alat penelitian, kuesioner yang diberikan kepada seluruh populasi dipenelitian ini. Data primer penelitian ini berasal dari kuesioner yang disebar. Strategi pemilahan informasi dibantu melalui kuesioner, studi pustaka dan observasi langsung ke Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatra Selatan. Populasi ini diambil langsung dari lokasi penelitian dengan jumlah populasi 93 yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini, sampling jenuh digunakan sebagai metode untuk pengambilan sampel. Data divalidasi dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda, uji reliabilitas, dan uji validitas. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang diteliti yakni Pelatihan (X1), Pengembangan Karyawan (X2), Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Pelatihan (X1)	Dapat didefinisikan sebagai cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training. (Ma'arif, 2018)	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Kualifikasi Peserta	<i>Ordinal</i>
2	Pengembangan Karyawan (X2)	Pengembangan karyawan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangka	1. Efektivitas Pengembangan profesional pada Kebutuhan karyawan 2. Efektivitas	<i>Ordinal</i>

		n sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan". (Permatasari, 2018)	3. Efektivitas Pengembangan pada pada Aspirasi Karir	
3	Kinerja Karyawan (Y)	Didefinisikan sebagai sebuah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. (Tasiya et al., 2022)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan 4. Tanggung jawab	<i>Ordinal</i>

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert. skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skala pengukuran variabel adalah sangat setuju dengan skor (5), Setuju dengan skor (4), netral atau ragu-ragu dengan skor (3), tidak setuju dengan skor (2), dan sangat tidak setuju dengan skor (1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat dapat mengukur sesuatu yang ingin diukur, jika peneliti kuesioner dalam pengumpulan data, kuisisioner yang telah disusun harus dapat mengukur apa yang ingin diukur. Kriteria pengujian instrumen dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut adalah hasil uji validitas dari masing-masing variabel yang diteliti:

Hasil Uji SPSS

No	Variabel	Item	Nilai		Keterangan
			R hitung	R tabel	
1	Pengaruh Pelatihan (X1)	X1.1	0.433	0.204	Valid
		X1.2	0.561	0.204	Valid
		X1.3	0.762	0.204	Valid
		X1.4	0.465	0.204	Valid
		X1.5	0.487	0.204	Valid
		X1.6	0.755	0.204	Valid
2	Pengembangan Karyawan (X2)	X1.1	0.770	0.204	Valid
		X1.2	0.800	0.204	Valid
		X1.3	0.579	0.204	Valid
		X1.4	0.758	0.204	Valid
		X1.5	0.448	0.204	Valid
		X1.6	0.458	0.204	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.738	0.204	Valid
		Y2	0.707	0.204	Valid
		Y3	0.723	0.204	Valid
		Y4	0.679	0.204	Valid
		Y5	0.568	0.204	Valid
		Y6	0.437	0.204	Valid

Uji Reliabilitas

Bila alat ukur valid selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut di uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Instrumen dinyatakan reliabel bila Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 3
Hasil Uji SPSS

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
1	Pengaruh Pelatihan (X1)	0,610	6	Reliabel
2	Pengembangan Karyawan (X2)	0,686	6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,603	6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,42563605
Most Extreme Absolute		,092

Differences	Positive	,092
	Negative	-,070
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,049 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,384

Hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai asymp. Sig. (2-tailed) yang nilainya 0,384 > dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

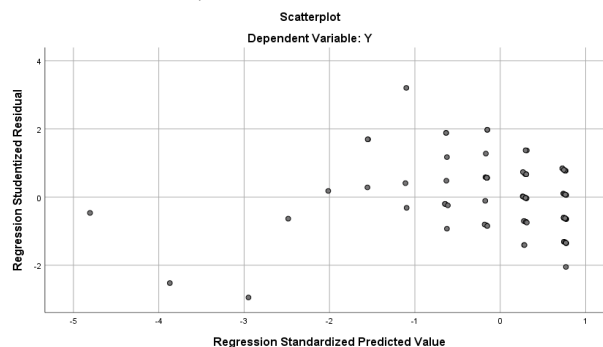
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengaruh Pelatihan	0,993	1.007	Tidak terjadi Multikolinieritas
Pengembangan Karyawan	0,993	1.007	Tidak terjadi Multikolinieritas

Dari hasil uji multikolinieritas menggunakan SPSS versi 26 diperoleh hasil bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel bebas adalah (0,993), (0,993) artinya nilai tolerance lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa pada nilai ini tidak terjadinya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diketahui bahwa grafik plot tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Persial (Uji t)

1. Jika signifikan < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, namun
2. Jika nilai signifikan > 0,05 dan t tabel, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk nilai t tabel dalam penelitian ini adalah ditetapkan sebesar 1,987 yang dimana angka tersebut diperoleh dari rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= (\alpha; (df = n - k)) \\
 &= (5\% ; (df = 93 - 3)) \\
 &= (0,05 ; 90)
 \end{aligned}$$

Hasil Uji Persial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,012	2,176		1,385	,170
	Pelatihan	,006	,043	,010	,149	,882
	Pengembang	,857	,070	,792	12,283	,000

a. Dependent Variable: Y

Uji Simultan (Uji f)

1. Jika nilai signifikan < 0,05 dan f hitung > tabel, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, dan
2. Jika nilai signifikan > 0,05 dan f hitung < f tabel, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316,241	2	158,121	76,107	,000 ^b
	Residual	186,984	90	2,078		
	Total	503,226	92			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dilakukan untuk melihat kuat atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel. Dibawah ini hasil olah uji koefisien dengan menggunakan SPSS versi 26.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.620		1.44139

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel bebas yaitu pengaruh pelatihan (X1), pengembangan karyawan (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil analisis berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26 for windows.

Hasil Analisis Regresi linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.012	2.176		1.385	.170
	Pelatihan	.006	.043	.010	.149	.882
	Pengembangan	.857	.070	.792	12.283	.000

a. Dependent Variable: Y

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karyawan atas kinerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan (X1) dan pengembangan karyawan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62% sedangkan sisanya 38% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Retnilasari et al (2019), yang dimana pelatihan, pengembangan secara simultan berpengaruh positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik (Uji F) diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karyawan (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($76,107 > 3,10$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi "Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Selatan" di terima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, F., Kadir, S. A., Muhyiddin, N. T., & Chodijah, R. (2017). The Influence of Human Capital, Innovation Capability, Self-Efficacy on Civil Servant Productivity And Its Implications For The Performance Of Local Government Organizations in South Sumatera Province. *People*, 2018, 2019.
- Afriyani, F., Purnamasari, P., Pujowati, Y., Liem, J. S. D., & Ali, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 4899-4904.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- 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>
- (Arsindi et al., 2022) Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Benjamin, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Zahir Publishing.
- Emron, E. (2016). Bab II Tinjauan Pustaka. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Fenny et al., (2020). (2016). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Globelink Sea And Air Freight Indonesia. 14, 1–23.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). 3(6), 657–666.
- Hanggraeni, D. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang Kalimantan Timur) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Hardityo, A. F., & Fahrullah, A. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja islami karyawan pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(1), 78-87.
- Hia & Ndraha, U., Pengembangan, D., Daya, S., Di, M., & Pusaka, M. (2020). Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi universitas sam ratulangi (jmbi unrat) urgensi pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di museum pusaka nias. 10(2), 1620–1630.

- Hinelo, R., Asi, L. L., & Arsjad, A. N. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(2), 543–550. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Ihsani, I. M., & Rini, H. P. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 75-79.
- Lazuarni, S., Putri, A. U., & Asharie, A. (2023). Pelatihan Pembuatan citrus Dishwash Sebagai Peluang Wirausaha Rumah Tangga di Desa Alai Selatan, Kecamatan Lembak. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(3), 616-623.
- Lukman. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. [http://repository.unbari.ac.id/id/eprint/303%0Ahttp://repository.unbari.ac.id/303/1/Mardiana 1500861201298.pdf](http://repository.unbari.ac.id/id/eprint/303%0Ahttp://repository.unbari.ac.id/303/1/Mardiana%201500861201298.pdf)
- Ma'arif, M. S. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/13305>
- Marsadhia Naufalfigo Nugroho, R. I. P. (2022). Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma 1. Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias, 2(3), 176–187.
- Nurlindasari. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anwar Jaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Pramesrianto, A., Amin, S., & Ratnawati, R. (2019). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika "Tribun Jambi." *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(1), 27–36. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16661>
- Rahayu, F., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 38-45.
- (Safitri, 2019) Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Safitri, E. A., Afriyani, F., & Lazuarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Asabri (Persero) Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 107-111.
- Setiawan, R., Afriyani, F., Meiriasari, V., & Ratu, M. K. (2023). Meningkatkan Omset Penjualan UMKM Di Desa Alai Selatan Kabupaten Muara Enim Melalui Pelatihan Strategi Pengembangan SDM. *Selaparang : Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 7(3), 2097-2101.
- Tasiya, F. A., Aslinda, A., S, M. R., & Siraj, M. L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar.
- Wayan, N., & Sri, E. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. 10(2), 606–615.
- Wulandari, T., Lazuarni, S., & Sari, R. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Payment Gateway Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa Manajemen Swasta Di Kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2).
- WulidaAfrianty, R. V. T. (2017). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di female daily network. 50(6), 129–137.