

## Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant

M. Rizky Pippo Pratama<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>PT Waskita Karya

Email : rizkypippo98@gmail.com<sup>1)</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of training and employee development on work achievement at PT Tanjung Enim Lestari Chemical Plant Unit. This research uses quantitative research methods. This research involved 33 employees at PT Tanjung Enim Lestari Chemical Plant Unit. Sources of data obtained through primary data and secondary data with data collection techniques conducted through observation and questionnaires to all members of the respondent. Based on the results of testing the hypothesis with the provisions if  $t_{stat} > t_{table}$ , then the hypothesis is accepted. Based on the results of research using SPSS Version 19, it can be concluded that there is a significant effect between training and human resource development on work achievement partially. The F test explains that there is a significant influence between the training and the development of employees on work achievement. The coefficient of determination test results ( $R^2$ ) shows Adjusted R Square 0.578. These explain that 57.8% of the variation in work achievement can be explained by the training and employee development, and the remaining of 42.2% is explained by other variables outside the study.*

**Keywords:** Training, Employee Development, Work Achievement

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Unit Chemical Plant. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini melibatkan sebanyak 33 karyawan pada PT Tanjung Enim Lestari Unit Chemical Plant. Sumber data diperoleh melalui data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh anggota responden. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan SPSS V.19 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap prestasi kerja secara parsial. Uji F menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan sdm terhadap prestasi. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan Adjusted R Square 0,578. Hal ini menjelaskan bahwa 57,8% variasi variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan sdm, sisanya 42,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.*

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengembangan SDM, Prestasi Kerja

## PENDAHULUAN

Menurut Handoko (2012) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Sunyoto (2012:31) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia didefinisikan: Human resource management is the activities under taken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing work force within the organization (Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi). Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun prestasi yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

Perusahaan dapat melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Agar prestasi para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik untuk mendapatkan prestasi. Dengan kualitas kinerja karyawan yang baik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan, juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu.

### Masalah Penelitian

Masalah dari penelitian ini adalah apakah pelatihan dan pengembangan sdm berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tanjung Enim Lestari *Pulp and Paper Unit Chemical Plant*?

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan sdm berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tanjung Enim Lestari *Pulp and Paper Unit Chemical Plant*.

### Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga adanya Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

H2 : Diduga adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

H3 : Diduga Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja

yang profesional di bidangnya. Berdasarkan pengertian tersebut, pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari Knowledge, Skill, Attitude dan Behaviour yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

### **Pengembangan SDM**

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan, workshop bagi karyawan dapat meningkatkan pengetahuan lebih lagi di luar perusahaan.

### **Prestasi Kerja**

Menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

## **METODOLOGI**

### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Data kualitatif, adalah data yang diperoleh dari wawancara, observasi dan kepustakaan.
- b) Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan ,asalah yang akan diteliti.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Tanjung Enim Lestari *Pulp and Paper Unit Chemical Plant* berjumlah 33 karyawan. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan tetap saja di PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant yang berjumlah 33 karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Wawancara
- b) Kuesioner
- c) Observasi
- d) Dokumentasi

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian Uji Validitas**

Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur tepat atau tidak indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 61 responden, maka pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 33 responden, maka  $r_{tabel}$   $df=n-2$  dengan taraf signifikan 5%,  $df=33-2=31$ , maka  $r_{tabel} = 0,355$ .

**Tabel 1.** Validitas Variabel Pelatihan(X1)

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
PL_1	0,609	0,355	Valid
PL_2	0,709	0,355	Valid
PL_3	0,413	0,355	Valid
PL_4	0,748	0,355	Valid
PL_5	0,357	0,355	Valid
PL_6	0,428	0,355	Valid
PL_7	0,754	0,355	Valid
PL_8	0,735	0,355	Valid
PL_9	0,681	0,355	Valid
PL_10	0,366	0,355	Valid

**Tabel 2.** Validitas Variabel Pengembangan SDM(X2)

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
PeSDM_1	0,841	0,355	Valid
PeSDM_2	0,809	0,355	Valid
PeSDM_3	0,813	0,355	Valid
PeSDM_4	0,358	0,355	Valid
PeSDM_5	0,631	0,355	Valid
PeSDM_6	0,473	0,355	Valid
PeSDM_7	0,832	0,355	Valid
PeSDM_8	0,751	0,355	Valid
PeSDM_9	0,737	0,355	Valid
PeSDM_10	0,858	0,355	Valid

**Tabel 3.** Validitas Variabel Prestasi Kerja(Y)

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
PK_1	0,752	0,355	Valid
PK_2	0,776	0,355	Valid
PK_3	0,840	0,355	Valid
PK_4	0,908	0,355	Valid
PK_5	0,587	0,355	Valid
PK_6	0,710	0,355	Valid
PK_7	0,828	0,355	Valid
PK_8	0,828	0,355	Valid
PK_9	0,816	0,355	Valid
PK_10	0,892	0,355	Valid

Hasil uji validitas dari ke tiga variabel pada tabel 1,2, dan 3 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,355).

## Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari penelitian ini. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada bagan di bawah ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
X1	0,710	0,60	Reliabel
X2	0,834	0,60	Reliabel
Y	0,879	0,60	Reliabel

Nilai *Cronbachs Alpha* semua variabel lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian, analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner.

**Tabel 5.** Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T
Constant	-2,700	-,370
X1	,323	1,569
X2	,702	3,702

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,700 + 0,323 X_1 + 0,702 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan dalam Bahasa yang sederhana dan mudah dipahami sebagaimana berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -2,700 berarti jika variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM bernilai nol, maka Prestasi Kerja akan bernilai sebesar -2,700. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel Pelatihan, dan Pengembangan SDM maka Prestasi Kerja akan sebesar -2,700 dan menunjukkan hasil yang negatif.
2. Variabel Pelatihan mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 0,323 atau berpengaruh secara positif.
3. Variabel Pengembangan SDM mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 0,702 atau berpengaruh secara positif.

## Uji-t

Uji t bertujuan untuk menunjukkan hasil berapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali 2013:98-99)

**Tabel 6.** Hasil Uji t Variabel Pelatihan (X1)

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig
Constant	7,146	0,885	0,383
X1	0,818	4,408	0,000

Berdasarkan pengujian, diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel promosi jabatan lebih besar dari t tabel ( $t$  hitung  $4,408 > t$  tabel  $2,042$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa H1 diterima dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja.

**Tabel 7.** Hasil uji t variabel Pengembangan SDM (X2)

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig
Constant	2,654	0,402	0,691
X2	0,895	6,075	0,000

Berdasarkan pengujian, diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel mutasi jabatan lebih besar dari t tabel ( $t$  hitung  $6,075 > t$  tabel  $2,042$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa H2 diterima dan pengembangan sdm berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja.

### Uji-F

Uji F menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak.

**Tabel 8.** Hasil uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	611,633	2	305,816	20,551	,000 <sup>a</sup>
Residual	446,428	30	14,881		
Total	1058,061	32			

Berdasarkan pengujian diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $F$  hitung  $20,551 > F$  tabel  $3,32$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sdm berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase keeratan antar variabel terhadap variabel dependen.

**Tabel 11.** Hasil uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 <sup>a</sup>	,578	,550	3,858

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,578 atau 57,8 % menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan SDM adalah 57,8%, sedangkan sisanya 0,422 atau 42,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan diketahui nilai Sig untuk pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar  $0,00 > 0,05$  dan Nilai t hitung  $4,408 > 2,042$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y).
2. Pengembangan SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Pengembangan SDM (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan Nilai t hitung  $6,075 > 2,042$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Pengembangan SDM (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y).
3. Pengujian secara bersama-sama antara variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja memiliki nilai fhitung sebesar 20,551 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi adalah 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka hipotesis diterima.
4. Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant.
5. Dari hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,578 atau 57,8 % menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan SDM adalah 57,8%, sedangkan sisanya 0,442 atau 44,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis berikan yaitu antara lain:

1. PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant harus terus meningkatkan Prestasi kerja dengan memberikan pelatihan secara berkala. Seperti on the job training dan off the job training melalui Lembaga konsultan SDM.
2. PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant harus terus meningkatkan Prestasi Kerja dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan yang baik. Secara transparan kepada karyawan yang mengikuti pelatihan, agar karyawan yang kurang berkompentensi diwajibkan untuk mengikuti program pelatihan kembali.
3. Prestasi Kerja yang telah dicapai saat ini hendaknya harus terus dipertahankan dan lebih ditingkatkan, dengan cara meningkatkan kompetensi dan komitmen karyawan agar tercapai hasil yang diinginkan PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant
4. Perusahaan menempatkan karyawan yang memiliki kompetensi dan bidang yang sesuai, seperti pihak perusahaan dapat melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan penuh tanggung jawab agar tercapai prestasi kerja karyawan yang kompeten dan berkualitas.
5. PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant harus memberikan pelatihan kompetensi terhadap karyawan. Untuk meningkatkan keterampilan, skill, kemampaun, dan kecakapan.

6. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel-variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goyena, R. (2019). Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis. *Journal of Chemical Information and Modeling*, <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Indra Wardhana, A. D. S. (2015). *Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya*. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/magistra/article/view/105>
- Karir, P., Putu, N., Sumadewi, A., & Suwandana, G. M. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/45790>
- Kristola, D., Ayu, I. G., & Adnyani, D. (n.d.). *Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar*. <https://media.neliti.com/media/publications/250885-pengaruh-diklat-dan-pengalaman-kerja-ter-5fa5fb98>
- Kurniawan, F. A., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1040>
- Kusuma, G. C., Musadieg, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Economica*, <https://doi.org/10.22202/economica.2018.v7.i1.1873>
- Lagale, D. G. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN ( PERSERO ) Area Manado. *Jurnal Emba*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4440>
- Mandiangan, E., & Rahyuda, A. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11815>
- M. Hutajulu, S., & Supriyanto. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada PT. Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Retrieved from <https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/114/96>
- Mandey, S., & Sahanggamu, P. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6359>
- Muamarizal, S., Dr. Samsir, SE., M. S., & Marzolina, SE, M. (2015). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru*. 2015. Retrieved from <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Nabilah, F. P., Tewal, B., & Trang, I. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16460/15954>

- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20665>
- Pratama Putra, I., & Yuniari, M. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Fixed Phone Sales pada PT.Telekomunikasi.Tbk Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/5407>
- Ratnasari, S. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/article/view/6157/4642>
- Repi, J. V. P. C. K. A. L. (n.d.). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di badan perpustakaan provinsi sulawesi utara*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11663>
- Savitri, D. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Lembuswana Di Samarinda*. <https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/?p=1196>
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarjati, E., Minarsih, M. M., Warso, M. M., Jurusan, M., Fakultas, M., Dan, E., ... Jurusan, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/411>