

## PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SDM DAN HSSE PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL III JAWA TIMUR

Tasya Putri Salsabila<sup>1</sup>, Ety Dwi Susanti<sup>2</sup>

[tasyapees@gmail.com](mailto:tasyapees@gmail.com)<sup>1</sup>, [etydwisusanti@gmail.com](mailto:etydwisusanti@gmail.com)<sup>2</sup>

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

### ABSTRAK

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan hsse PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 44 karyawan.Sampel penelitian ini berjumlah 44 karyawan divisi sdm dan hsse PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu penarikan sampel apabila setiap jumlah populasi dijadikan sebagai sampel dan populasi kecil.Berdasarkan hasil olahan data, mendapatkan hasil bahwa nilai sig pada variabel pendidikan (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai t hitung  $-4,911 > t$  tabel 2.0195. Maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan hsse PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur. Nilai sig pada variabel pelatihan (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai t hitung  $4,320 < t$  tabel 2.0195. Maka H2 diterima artinya variabel pelatihan berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur

**Kata Kunci:** Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This researcher aims to determine the effect of education and training on the performance of employees of the HR and HSSE division of PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III East Java. The method used in this research is a quantitative method. This research used a population of 44 employees. The sample for this research was 44 employees of the HR and HSSE division of PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III East Java. The sampling technique used in this research is saturated sampling, namely sampling if each population is used as a sample and the population is small. Based on the data processing results, the result is that the sig value for the education variable (X1) is  $0.000 < 0.05$ . The calculated t value  $-4.911 > t$  table 2.0195. So H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that the educational variable has a partial effect on the performance of employees of the HR and HSSE divisions of PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III East Java. The sig value of the training variable (X2) is  $0.000 < 0.05$ . The calculated t value is  $4.320 < t$  table 2.0195. So H2 is accepted, meaning that the training variable has a partial negative effect on the performance of employees of PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III East Java.*

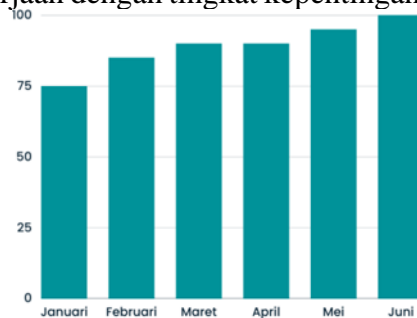
**Keyword:** Education, Training, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia memiliki kemampuan, fisik, pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman hidup. Sumber daya manusia juga

sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas perusahaan. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Proses pengembangan perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, yang diharapkan melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan karyawan-karyawan dengan sikap dan sifat serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi.

Secara umum pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para pegawai tentang kompetensi – kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam membentuk karakter seorang pegawai dalam suatu perusahaan harus dengan memberi pendidikan dan pelatihan yang dianggap sebagai instrument yang penting dan akan memberi perubahan pada sifat dan mentalnya dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tingkat kepentingannya lebih tinggi dan lebih sulit



Gambar 1. Grafik Peningkatan Kinerja Karyawan divisi SDM dan HSSE

Dari Gambar diatas, menunjukkan bahwa adanya perubahan peningkatan kinerja karyawan divisi SDM dan HSSE, dengan mengikuti pelatihan aspek business management skill tersebut hingga hasilnya sangat positif bagi karyawan dan juga perusahaan, dimana aspek business management skill karyawan SDM dan HSSE semakin meningkat dan kinerjanya mengalami peningkatan hingga 100% pada bulan Juni 2023.

Pendidikan merupakan kegiatan dalam meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memetuskan terhadap persoalan – persoalan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan.

PT Pelabuhan Indonesia Regional III Jawa Timur merupakan perusahaan yang banyak sekali mengadakan pendidikan dan pelatihan karyawan untuk para karyawannya terutama di bidang kepelabuhan. Maka dari itu, dengan adanya latar belakang yang menyebutkan pentingnya Pendidikan dan Pelatihan dalam perusahaan yang nantinya diharapkan akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Penulis ingin mengetahui, apakah setelah melaksanakan pendidikan dan pelatihan karyawan berdampak terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan latar belakang di atas, penulis akhirnya mengangkat sebuah judul tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan divisi SDM dan HSSE PT Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur”

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tempat Penelitian adalah PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur yang berlokasi di JL.Perak Timur No.610 Surabaya, Jawa Timur. populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap Divisi Sdm dan Hsse, diantaranya : SDM sebanyak 17 orang, HSSE sebanyak 27 orang, sehingga memiliki total 44 orang. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang merupakan seluruh organic pada divisi Sdm dan Hsse di PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur berjumlah 44 karyawan pada tahun 2023. Uji Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik,

## Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas pada masing – masing indicator penelitian ini tiap variabel independent dan variabel dependent yang diteliti yaitu sebagai berikut: Instrumen dapat dikatakan valid, apabila nilai r hitung > r tabel. Nilai r tabel untuk N = 44 dengan signifikan 0,05 yaitu 0,297.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pendidikan	X1.1	0,367	0,297	Valid
	X1.2	0,428	0,297	Valid
	X1.3	0,754	0,297	Valid
Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan	X2.1	0,485	0,297	Valid
	X2.2	0,581	0,297	Valid
	X2.3	0,425	0,297	Valid
	X2.4	0,722	0,297	Valid
	X2.5	0,652	0,297	Valid
Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,469	0,297	Valid
	Y1.2	0,746	0,297	Valid
	Y1.3	0,623	0,297	Valid
	Y1.4	0,599	0,297	Valid

Sumber: Data Penelitian, diolah tahun 2023

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas Uji Validitas diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang berisi 3 variabel telah diisi oleh 44 orang karyawan sebagai responden pada penelitian ini. Hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan masing – masing nilai signifikan kurang dari 0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,60. Uji Reliabilitas dikatakan reliable apabila nilai Cronchbach's Alpha > 0,6. Hasil pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
Pendidikan	0,861	0,6	Reliabel
Pelatihan	0,702	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,890	0,6	Reliabel

Sumber: Data Penelitian, diolah tahun 2023

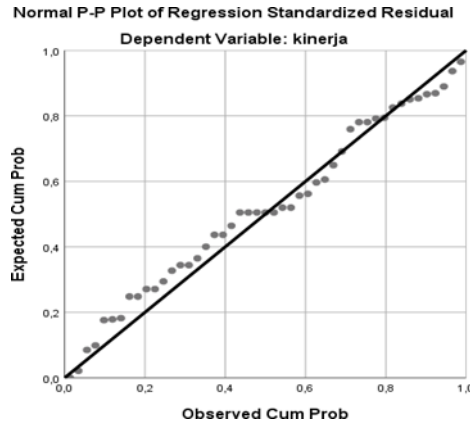
Berdasarkan tabel diatas. Uji Reliabilitas diatas menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X1) Cronbach's Alpha pada variabel ini yaitu  $0,861 > 0,6$  selanjutnya variabel pelatihan (X2) Croncach's Alpha pada variabel ini yaitu  $0,702 > 0,6$  dan variabel kinerja karyawan (Y) Cronbach's Alpha pada variabel ini yaitu  $0,890 > 0,6$  hasil dari variabel pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan tersebut membuktikan bahwa memiliki nilai a hitung lebih 0,6 maka semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliable. Pernyataan

yang terdapat pada masing – masing variabel dapat diandalkan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data Penelitian, diolah tahun 2023

Uji normalitas bisa dilihat melalui grafik normal p-plot. Apabila titik – titik diatas menunjukkan bahwa mengikuti garis diagonal maka dapat dinyatakan data berdistribusi secara normal. Berdasarkan dari grafik normal probability plot diatas pada tabel dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal karena ketika titik-titik pada data menyebar mengikuti garis diagonalnya. Normalitas juga dapat diuji dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogrov Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila memenuhi syarat yaitu memiliki nilai Asymp.Sig > 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized

Residual

N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34699958
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.116
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji data tabel. Terdapat sampel atau responden sebanyak N = 44, besar nilai Kolmogrov-Smirnov senilai 0,122 dan Asymp.Sig 0,99. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Mekan nilai 0,99 > 0,5 artinya data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini untuk mengetahui apakah terdapat dalam suatu regresi dapat ditemukan adanya korelasi antara variabel bebasnya. Uji Multikolinieritas dapat diketahui dengan cara melihat

hasil VIF (Variance Inflation Factor) dari variabel bebas. Nilai Multikolinieritas yaitu VIF < 10 maka tidak terjalin Multikolinieritas. Sebaliknya nilai Multikolinieritas yaitu VIF > 10 maka terjalin Multikolinieritas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Pendidikan	0,997	1,003	Tidak terjadi Multikolinieritas
Pelatihan	0,997	1,003	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Penelitian, diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas pada tabel dapat diketahui bahwa hasil tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dari Variabel Pendidikan(X1) yaitu 0,997 dan 1,003 dan Variabel Pelatihan(X) yaitu 0,997 dan 1,003. Maka nilai – nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas karena nilai variabel Pendidikan(X1) tolerance yaitu  $0,997 > 0,01$  dan VIF (Variance Inflation Factor)  $1.003 < 10$ .

c. Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji suatu penelitian apakah terjalin ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Pendidikan	0,631	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan	0,107	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Penelitian, diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pada tabel uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Pendidikan (X1) sebesar 0,631 dan nilai signifikansi variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,107. Maka setiap variabel bebas memiliki nilai signifikansi  $0,631 > 0,05$  variabel pendidikan (X1) dan nilai signifikansi  $0,107 > 0,05$  variabel pelatihan (X2) terbebas dari Heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Autokolerasi

Uji Autokorelasi merupakan analisis keterkaitan satu sama lain. Uji autokorelasi mempunyai tujuan untuk menilai dalam model regresi linear terdapat hubungan korelasi antara data pengamatan atau tidak.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.986 <sup>a</sup>	.971	.970	1.341	1.844

Sumber: Data Penelitian, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas Uji Autokorelasi menunjukkan bahwa hasil nilai Durbin-Watson (d) 1.844. Nilai dari metode Durbin-Watson (DW) didapatkan dengan melihat tabel pada signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dengan jumlah data (n) sebanyak 44 dan jumlah pada variabel (k) sebanyak 2, maka nilai DL sebesar 1.4226 dan nilai DU sebesar 1.6120. Hasil uji Autokorelasi berarti dengan rumus  $4 - dl = 4 - 1.4226$  yaitu 2,5774 dan  $4 - du = 4 - 1.6120$  yaitu 2.388. Hal ini sama dengan uji hasil  $du < d < 4 - du = 1.6120 < 1.844 < 2.388$ . Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdeteksi adanya autokorelasi positif atau negatif.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda memiliki guna untuk menyatakan seberapa besar pengaruh yang ada dalam nilai variabel dependen terhadap dua variabel atau lebih variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,369	3,151		2,021	,049
	Pendidikan	-,483	,098	-,585	-4,911	,000
	Pelatihan	,102	,076	,157	4,320	,194

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, Analisi Regresi Berganda menunjukkan bahwa mengenai hasil tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

$$Y = 6,369 + 0,483.X_1 + (102).X_2$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta (a) dalam regresi ini adalah 6,369 dapat diartikan bahwa apabila nilai dari variabel pendidikan dan pelatihan sebesar nol, variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 6,369. Maka nilai konstanta tersebut keadaan variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2).
- Nilai Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) variabel pendidikan (X1) bernilai positif atau mempunyai pengaruh positif sebesar 0,483. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pendidikan (X1) sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,483 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) variabel pelatihan (X2) bernilai positif atau mempunyai pengaruh positif sebesar 0,102. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pelatihan (X2) sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,102 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui bahwa semua variabel independen yaitu pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) mempunyai signifikan secara bersama sama (simultan) terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan (Y). Uji F dalam tingkat signifikan yaitu 0,05.

Nilai F hitung > nilai F tabel, maka F tabel =  $n-k-1 = 44-2-1 = 41$  nilai F tabel yaitu 3,226. Hasil Uji F dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,513	2	37,756	13,292	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,891	41	2,088		
	Total	147,404	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Sumber: Data Penelitian, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas uji F dapat dinyatakan bahwa F hitung sebesar 13,292 dan nilai signifikan 0,000. F hitung sebesar  $13,292 > F$  tabel 3,226 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X1) dan pelatihan

(X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (t)

Uji T dalam suatu penelitian disebut dengan uji parsial. Uji T digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara individu (parsial) yaitu pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Probabilitas signifikan dari uji t yaitu t hitung lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

Nilai t hitung > nilai t tabel

$$t \text{ tabel} = t (a/2; n-k-1) = t (0,5/2; 44-2-1) = 0,025; 41 = 2.01954$$

Tabel 9. Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6,369	3,151		2,021	,049
	Pendidikan	-,483	,098	-,585	-4,911	,000
	Pelatihan	,102	,076	,517	4,320	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian, diolah tahun 2023

a. Dependent variabel: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka dapat dihelaskan sebagai berikut:

1. Nilai signifikan pada variabel pendidikan (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai t hitung  $-4,911 > t \text{ tabel } 2.0195$ . Maka H0 ditolak dan H2 diterima artinya variabel pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai signifikan pada variabel pelatihan (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai t hitung  $4,320 < t \text{ tabel } 2.0195$ . Maka H0 ditolak dan H2 diterima artinya variabel pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan hsse PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur serta uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab – bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan divisi sdm dan hsse pada PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur, hal ini tersebut dapat dilihat uji F dapat dinyatakan bahwa F hitung  $13,292$ , dan nilai signifikan  $0,000$ . F hitung sebesar  $13,292 > F \text{ tabel } 3,226$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel pendidikan(X1) dan pelatihan(X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).
2. Terdapat pengaruh positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan hsse pada PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis t hitung  $> t \text{ tabel } (-4.911 > 2.0195)$ , Maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel pendidikan secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan hsse PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur.
3. Terdapat pengaruh negatif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan hsse pada PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis bahwa t hitung  $4,320 < t \text{ tabel } 2.0195$  Maka H2 diterima artinya

variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan hsse PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agusria, L., Nasuttion, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*,5(1),58–70.<http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/7050/>
- Agung Nugraha, Ahmad Firman, Asri .(2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.50-51.
- Baptista, S. Y. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti Dan Aneka Usaha PT. Pelabuhan Indonesia III ( Persero) Regional Jawa Timur. In *Skripsi : Administrasi Bisnis* :
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Gaya kepemimpinan Dalam Membangun Kemandirian Pondok Pesantren. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Iqbal Tanjung, Agussalim, D. A. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karywan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. *Jurnal Matua*, 4(2), 317– 328.
- Parinduri, M. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan (Studi Kasus Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan).
- Mirhamida Rahmah, Lukman Hakim, Dinda Fatmah, Chamdan Purnama, Syaiful Hasani, Yusriyah Rahmah, Zakiyah Zulfa Rahmah.(2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Setiawan, I., Ekhsann, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*,1(2), 186-195.