SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 8, No. 4, October 2025

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tehnik Bayu Murni, Jakarta

Muhamad Zaenul Refi[1], Mustangin Amin[2]
Universitas Jayabaya, Indonesia
muhammadrefi206@gmail.com[1], mustangin_amin@yahoo.com[2]

Submitted: 21st July 2025 | **Edited**: 25th August 2025 | **Issued**: 01st October 2025

Cited on: Refi, M. Z., & Amin, M. (2025). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tehnik Bayu Murni, Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *8*(4), 1234-1240.

ABSTRACT

Employee performance plays a crucial role in determining organizational success, particularly in highly competitive industries such as machinery and shipping. However, preliminary observations at PT. Tehnik Bayu Murni Jakarta indicate suboptimal employee performance, reflected in high absenteeism, low work discipline, and delays in task completion. This study aims to examine the effect of education and training (Diklat) on employee performance. A quantitative research method was employed using a simple random sampling technique involving 50 operational employees. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using simple linear regression, Pearson correlation, and coefficient of determination with SPSS version 25. The validity and reliability tests confirmed the quality of the instrument. The results reveal a significant and positive influence of education and training on employee performance, as shown by a t-value of 5.944 (t-table = 1.677; $p < 0.05$) and a Pearson correlation coefficient of 0.651. The coefficient of determination (R^2) indicates that 42.4% of the variation in employee performance can be explained by the training variable. These findings highlight the strategic importance of structured and relevant training programs in enhancing employee competence and organizational productivity. It is recommended that the company improve the relevance and delivery of training materials and regularly evaluate training outcomes to ensure sustainable performance improvements.

Keywords: Employee Performance, Education and Training, Human Resource Development, Regression Analysis, Industrial Workforce

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor fundamental dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam industri yang kompetitif seperti permesinan dan perkapalan. Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya merefleksikan hasil kerja individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia oleh perusahaan (Suwanto & Indriani, 2021). PT. Tehnik Bayu Murni Jakarta (PT. TBM), sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa teknik, menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa setiap karyawan mampu bekerja secara produktif dan disiplin sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan data internal tahun 2024, PT. TBM mengalami tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi, dengan total 64 kasus yang mencakup cuti, izin, dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Selain itu, masih ditemukan permasalahan berupa rendahnya semangat kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya

tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran terhadap efektivitas operasional dan daya saing perusahaan.

Salah satu strategi penting yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang relevan dan berkelanjutan. Pendidikan dan pelatihan berfungsi sebagai instrumen peningkatan kompetensi kerja, baik dari segi pengetahuan teknis, sikap kerja, maupun keterampilan praktis (Umiyati, Surachman, & Hadiwidjojo, 2020). Pelatihan yang dirancang secara tepat terbukti dapat meningkatkan produktivitas, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Alia, 2024; Yusuf, 2021).

Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan diklat di PT. TBM masih belum optimal. Beberapa pelatihan yang dilaksanakan dinilai tidak relevan dengan kebutuhan lapangan dan jarang dilakukan secara sistematis. Selain itu, materi pelatihan sering kali disampaikan dengan pendekatan yang kurang komunikatif, sehingga menyulitkan peserta dalam memahami substansi yang diajarkan. Akibatnya, program pelatihan yang seharusnya mampu meningkatkan kinerja justru tidak memberikan dampak signifikan terhadap perubahan perilaku kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas keterkaitan antara pelatihan dan kinerja karyawan, namun sebagian besar difokuskan pada sektor jasa, pendidikan, atau pemerintahan (Syahputra, Darwis, & Khairina, 2019; Paulus, 2020). Studi yang mengangkat konteks industri teknik dan manufaktur masih relatif terbatas, khususnya pada perusahaan lokal berskala menengah seperti PT. TBM. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memperkaya kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi berbasis data untuk peningkatan efektivitas program pelatihan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Tehnik Bayu Murni Jakarta.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan organisasi. Menurut Setiawan dan Pratama (2021), kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator seperti kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Kinerja yang tinggi menunjukkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, yang secara langsung berdampak pada produktivitas organisasi (Lestari & Fahmi, 2020).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kompetensi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta pendidikan dan pelatihan (Fitriani & Maulana, 2023). Kompetensi berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan motivasi merupakan dorongan dari dalam diri untuk berprestasi. Lingkungan kerja fisik maupun psikologis yang kondusif juga dapat meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja (Santosa & Permana, 2022).

Menurut Wicaksono (2019), pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan melalui dimensi seperti disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Penilaian yang objektif penting untuk mengidentifikasi kelemahan dan merancang strategi pengembangan yang tepat. Di sisi lain, sistem evaluasi yang tidak konsisten atau tidak adil dapat memengaruhi semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah instrumen utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan berfungsi memperluas wawasan dan pemahaman konseptual, sedangkan pelatihan lebih bersifat praktis dan berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis yang spesifik (Putri, Hidayat, & Ramadhan, 2021).

Menurut Rahayu dan Saputra (2023), diklat yang efektif memiliki ciri: tujuan yang jelas, materi yang relevan, metode penyampaian yang komunikatif, serta instruktur yang kompeten. Kegiatan pelatihan dapat mempercepat adaptasi terhadap perubahan teknologi dan prosedur kerja, serta meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini didukung oleh temuan Andini dan Syamsul (2020), yang menunjukkan bahwa frekuensi dan kualitas pelatihan berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja di sektor manufaktur.

Efektivitas diklat tidak hanya bergantung pada pelaksanaan, tetapi juga evaluasi pasca pelatihan. Menurut Susanti (2022), penting dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap pelaksanaan pelatihan mulai dari perencanaan, proses pelaksanaan, hingga dampaknya terhadap perubahan perilaku kerja.

Pemerintah Indonesia melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 101 Tahun 2000 juga menegaskan bahwa setiap perusahaan wajib menyelenggarakan pelatihan kerja guna meningkatkan produktivitas dan kompetensi pekerja.

Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Wardhani dan Hartanto (2021), pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan mampu meningkatkan produktivitas serta menurunkan tingkat kesalahan kerja. Sementara itu, Syafitri dan Dewi (2022) menyatakan bahwa pelatihan memiliki dampak langsung terhadap aspek disiplin, tanggung jawab, dan efisiensi karyawan dalam organisasi sektor swasta.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang relevan dan terstruktur tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mampu membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan harus menjadi bagian integral dari strategi peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal-komparatif, yang bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan pada Departemen Operasional PT. Tehnik Bayu Murni Jakarta, yang beralamat di Jl. Kalisari III No. 119, Kecamatan Pasar Rebo, Jakarta Timur. Pemilihan lokasi didasarkan pada observasi awal yang menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan serta perlunya evaluasi program pelatihan. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari Oktober 2024 hingga Mei 2025, menyesuaikan dengan ketersediaan data dan waktu pelaksanaan pengumpulan informasi lapangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional PT. TBM yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, dengan sampel sebanyak 50 responden, sesuai dengan pendekatan total sampling. Menurut Arikunto (2020), apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka lebih baik seluruh populasi dijadikan sampel agar hasil analisis lebih akurat dan representatif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner tertutup, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelumnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan (diklat), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Operasionalisasi variabel diklat mencakup dimensi seperti waktu pelaksanaan, metode penyampaian, kompetensi instruktur, partisipasi peserta, serta kesesuaian materi pelatihan (Putra & Dewi, 2020). Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan inisiatif (Yuliana, 2022).

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan Corrected Item Total Correlation dan uji reliabilitas dengan teknik Cronbach's Alpha. Suatu item dianggap valid apabila nilai korelasi lebih besar dari nilai r-tabel, dan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,60 (Sari & Handayani, 2021). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, analisis korelasi Pearson untuk melihat kekuatan dan arah hubungan antar variabel, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kontribusi pendidikan dan pelatihan dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%. Interpretasi hasil uji statistik merujuk pada kriteria pengambilan keputusan yang telah ditetapkan oleh Sugiyono (2022), yaitu membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dan nilai signifikansi terhadap α = 0,05.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Pengujian menggunakan metode Corrected Item Total Correlation dengan jumlah responden sebanyak 50 orang dan taraf signifikansi 5%, sehingga nilai r-tabel sebesar 0,279.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 13 item pada variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,279. Sebagai contoh, item ke-5 memperoleh nilai 0,489 dan item ke-13 sebesar 0,636. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel Diklat telah memenuhi syarat validitas.

Demikian pula untuk variabel kinerja karyawan, seluruh 11 butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang melebihi batas validitas. Nilai tertinggi terlihat pada item ke-8 sebesar 0,893, sedangkan item terendah sebesar 0,585. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan Putra dan Dewi (2020) yang menegaskan bahwa instrumen yang valid mencerminkan keterkaitan antara teori dan pengukuran empiris yang baik dalam konteks evaluasi kinerja.

Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah validitas terpenuhi, dilakukan uji reliabilitas dengan teknik Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal antar item. Hasilnya menunjukkan bahwa:

1. Variabel Diklat memperoleh nilai α sebesar 0,795
2. Variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai α sebesar 0,746

Kedua nilai tersebut melebihi batas minimum 0,60 (Sari & Handayani, 2021), yang berarti bahwa instrumen bersifat reliabel. Instrumen yang reliabel mampu menghasilkan

hasil yang konsisten jika digunakan dalam waktu dan situasi yang berbeda (Wibowo & Rahayu, 2021).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data SPSS, diperoleh persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = 18{,}845 + 8{,}416X$$

Artinya, tanpa adanya peningkatan pada Diklat, kinerja karyawan diprediksi sebesar 18,845 satuan. Koefisien regresi sebesar 8,416 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Diklat akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 8,416 satuan.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung adalah 5,944, sedangkan t-tabel pada $\alpha = 0{,}05$ dan df = 48 adalah 1,677. Karena t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi (p) = 0,000 < 0,05, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syafitri dan Dewi (2022), yang menemukan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak positif terhadap peningkatan produktivitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai di sektor swasta. Hal serupa juga ditemukan oleh Andini dan Syamsul (2020) pada perusahaan manufaktur, di mana pelatihan rutin berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja dan akurasi penyelesaian tugas.

Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi menunjukkan nilai koefisien Pearson sebesar 0,651 dengan signifikansi 0,000. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara variabel Diklat dan kinerja karyawan. Semakin baik program pelatihan yang dilaksanakan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Temuan ini senada dengan Lestari dan Fahmi (2020), yang menyimpulkan bahwa kualitas pelatihan memiliki keterkaitan erat dengan semangat kerja dan tanggung jawab individu dalam organisasi.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,424 menunjukkan bahwa 42,4% variasi dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel pendidikan dan pelatihan. Sementara 57,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun diklat berkontribusi signifikan, perusahaan juga perlu mempertimbangkan faktor pendukung lainnya secara simultan (Fitriani & Maulana, 2023).

Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia, di mana pelatihan merupakan komponen utama namun bukan satu-satunya. Oleh karena itu, manajemen perlu mengevaluasi secara berkala efektivitas pelatihan serta mengintegrasikannya dengan strategi peningkatan motivasi dan kepemimpinan yang partisipatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tehnik Bayu Murni Jakarta. Temuan ini diperoleh melalui analisis regresi linear sederhana, yang menunjukkan bahwa variabel diklat mampu menjelaskan 42,4% variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa

semakin baik kualitas dan pelaksanaan program pelatihan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, baik dalam aspek produktivitas, tanggung jawab, ketepatan waktu, maupun inisiatif kerja.

Hasil ini memperkuat teori dan temuan penelitian sebelumnya bahwa pelatihan yang efektif berkontribusi langsung terhadap peningkatan kompetensi dan perilaku kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan kerja, kompetensi instruktur, serta metode penyampaian yang interaktif dan aplikatif. Pelatihan tidak hanya dipandang sebagai rutinitas administratif, tetapi sebagai investasi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya meneliti satu variabel independen, yaitu pendidikan dan pelatihan, tanpa melibatkan faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Oleh sebab itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mengintegrasikan lebih banyak variabel, menggunakan pendekatan model regresi berganda, atau bahkan metode kualitatif guna menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman karyawan terhadap efektivitas pelatihan yang diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.

Alia, R. (2024). Efektivitas diklat dalam meningkatkan kompetensi pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(1), 22–30.

Andini, R., & Syamsul, H. (2020). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 112–120.

Anwar, P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Armstrong, M. (2022). *Armstrong's handbook of performance management* (7th ed.). London: Kogan Page.

Dessler, G. (2011). *Human resource management* (12th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Fitriani, R., & Maulana, A. (2023). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 44–52.

Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Etika customer service*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Kaswan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Lestari, I., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(3), 88–95.

Marwansyah. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Nurhayati, & Junaidi. (2020). Analisis kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 6(2), 33–41.

Paulus, Y. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan. *Jurnal Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 49–55.

Putra, A. Y., & Dewi, F. R. (2020). Efektivitas pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 14–22.

Rahayu, S., & Saputra, W. (2023). Efektivitas pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 101–110.

Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Rosyidah. (2013). Evaluasi kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 4(1), 15–23.

Santosa, A., & Permana, R. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Studi kasus pada perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 35–42.

Sari, N. M., & Handayani, R. (2021). Validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Riset Pendidikan*, 8(2), 101–110.

Setiawan, R., & Pratama, H. (2021). Analisis kinerja pegawai berdasarkan faktor motivasi dan pengembangan diri. *Jurnal Human Capital*, 4(2), 55–64.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suhardi. (2023). *Metodologi penelitian untuk skripsi dan tesis*. Yogyakarta: Deepublish.

Suwanto, B., & Indriani, R. (2021). Strategi pengelolaan SDM dalam peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 88–97.

Syafitri, E., & Dewi, R. (2022). Dampak pendidikan dan pelatihan terhadap performa kerja pegawai sektor swasta. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 7(1), 76–83.

Syahputra, F., Darwis, R., & Khairina. (2019). Pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 5(1), 12–20.

Umiyati, E., Surachman, & Hadiwidjojo, D. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 99–110.

Wibowo, T., & Rahayu, S. (2021). Analisis kinerja pegawai berdasarkan evaluasi pelatihan dan kompetensi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(1), 67–75.

Wicaksono, B. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 5(2), 23–31.

Yuliana, E. (2022). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(2), 57–65.

Yusuf, M. (2015). Pelatihan kerja dan pengaruhnya terhadap efektivitas pegawai. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 3(1), 45–52.