



PENGARUH *TRAINING* DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENTRE PARK CITRA CORPORA MEDAN

Diana Suksesiwyaty Lubis

Politeknik Unggul LP3M, Medan: Sumatera Utara

E-mail: ladydiana.loeks@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *training* dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Centre Park Citra Corpora. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. Centre Park Citra Corpora yang berjumlah 153 responden sedangkan teknik penentuan dengan *random sampling* dengan teknik penarikan menggunakan rumus Slovin. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 responden. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Dimana data primer dari observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dapat dari data yang sudah didokumentasikan. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 10,402 + 0,477X_1 + 0,832X_2 + e$ yang menunjukkan *training* dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa *training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung 4,143 > t tabel 2,030 serta variabel masa kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung 8,888 > t tabel 2,030. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,808, artinya secara bersama-sama *training* dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Centre Park Citra Corpora memiliki kontribusi pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R^2) 0,633 (63,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 63,3% variasi variabel terikat yaitu *Training* dan Masa Kerja pada model dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan pada PT. Centre Park Citra Corpora sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : *Training*, Masa Kerja, Kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global, khususnya kompetisi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan apabila suatu organisasi ingin tetap eksis di tengah persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja

SDM dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal. Untuk menghadapi serta mengantisipasi hambatan maupun tantangan yang akan didapatkan oleh suatu organisasi, maka harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, serta mampu mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi, bahkan mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat agar hasil yang dicapai dapat maksimal (Firman, 2018).

Karyawan memegang peranan utamadalam meningkatkan



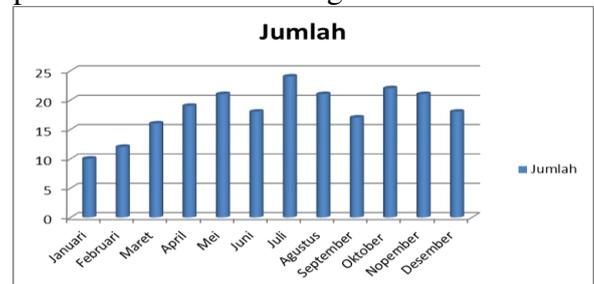
kualitas pekerjaan suatu organisasi. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka proses pekerjaan berjalan baik, yang akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik pula (Norbaiti, 2013)

Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Wibowo, 2012). Selanjutnya salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk tidak melakukan deskriminasi (Sutrisno, 2016).

Pelatihan atau training disebut memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan (Iskandar, 2018). Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Dessler, 2010). Selain itu penggunaan istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) telah dikemukakan para ahli. istilah pelatihan untuk karyawan pelaksana (teknis) dan pengawas (Mangkunegara, 2013). *Training prepares people to do their present job and development prepares employess needed knowledge, skill and attitude* (Sedermayanti, 2013)

Masa kerja juga memiliki arti penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan (Umar, 2018). Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan (Siagian, 2015). Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama terhadap pekerjaannya untuk saat ini, mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki rasa kepuasan (T. Hani Handoko, 2012).

PT. Centre Park Citra Corpora merupakan perusahaan ritel yang menyediakan perlengkapan pakaian mulai dari anak-anak, remaja hingga dewasa. Berdasarkan observasi yang peneliti temukan bahwa kurang maksimalnya kinerja karyawan menyebabkan tingkat kesalahan kerja masih tinggi. Berikut adalah daftar kesalahan karyawan periode tahun 2017 sebagai berikut:



Gambar 1: Tingkat Kesalahan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa tingkat kesalahan tertinggi terjadi pada bulan Juli sebanyak 24 kesalahan. Adapun kesalahan yang sering terjadi berupa kesalahan dalam perhitungan upah lembur karyawan, tidaknya akuratnya data yang diterima pimpinan ini menyebabkan karyawan sering melakukan absensi yang jelas. Jika hal ini terus berlangsung maka akan menyulitkan manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan.



Adapun penyebab kesalahan ini, lebih disebabkan dengan *training* yang diberikan khususnya karyawan bagian keuangan. Dimana selama ini rekrutmen yang ada kurang mendapatkan pelatihan yang tepat. Sehingga sering kali lalai atau salah dalam melakukan perhitungan lembur karyawan. Dengan kesalahan ini, membuat karyawan bagian lain merasa kecewa dengan kinerja tersebut. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi yaitu masa kerja. Masa kerja merupakan seberapa lama karyawan pernah bekerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survei dan studi perkembangan.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian yaitu karyawan pada PT. Centre Park Citra Corpora berjumlah 153 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan *purposive random sampling*. *Purposive random sampling* berarti teknik pengambilan sampel secara sengaja. Maksudnya, peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu. Dengan teknik penentuan sampel bagi responden yang kebetulan ditemui oleh peneliti pada saat pengumpulan data. Kemudian menurut (Sugiono,

2012) adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Selanjutnya menurut Sugiyono (2009:217): "Sampel yang di atas 100 dapat menggunakan kriteria 10%-15% atau 20-25%". Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu $153 \times 25\% = 38,2$ responden.

$n = 38$. Jadi penelitian ini mengambil 38 responden.

Pengumpulan data yang tepat sangat penting, karena menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan usaha untuk memperoleh bahan-bahan keterangan serta kenyataan yang benar-benar nyata dan dapat dipertanggungjawabkan. Metode yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner/Angket

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

3. Dokumentasi

Metode Dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.

Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Model persamaan regresi linear



berganda adalah seperti berikut ini $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Keterangan :

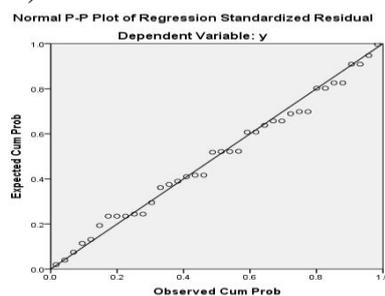
- Y = Kinerja karyawan
- a = konstanta
- b_1, b_2 = koefisien regresi
- X_1 = *Training*
- X_2 = Masa kerja
- e = *error term*

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar p-plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh-dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	10.402	6.882		1.512	.140	
	x1	.477	.115	.424	4.143	.000	.947 1.056
	x2	.832	.142	.597	5.840	.000	.947 1.056

a. Dependent Variable: y

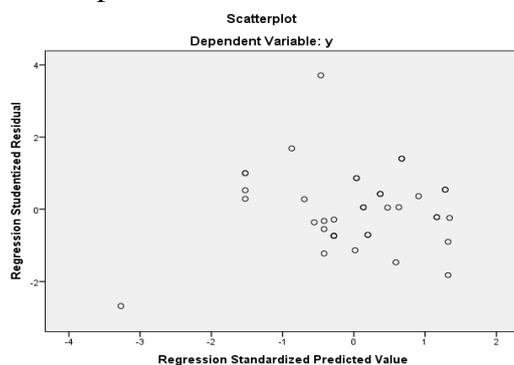
Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 1 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi



ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar 2 berikut ini:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.402	6.882		1.512	.140		
x1	.477	.115	.424	4.143	.000	.947	1.056
x2	.832	.142	.597	5.840	.000	.947	1.056

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 10,402 + 0,477X_1 + 0,832X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 10,402 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan Kinerja Karyawan tetap sebesar 10,402 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel *Training* dan Masa Kerja tidak ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan masih sebesar 10,402 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,477 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika *Training* mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,477 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,832 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Masa Kerja (X_2) sebesar 0,832 yang menunjukkan bahwa ketika Masa Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,832 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:



Tabel 3: Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.633	.633	4.508

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Nilai regresi korelasi sebesar 0,808, artinya secara bersama-sama *Training* dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centre Park Citra Corpora Medan memiliki kontribusi pada taraf yang kuat. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square*. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,633 (63,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 63,3% variasi variabel terikat yaitu *Training* dan Masa Kerja pada model dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan pada PT. Centre Park Citra Corpora Medan sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1338,745	2	669,373	32,944	.000 ^b
	Residual	711,149	35	20,319		
	Total	2049,895	37			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih

kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 32,944 > F_{tabel} 3,27$ ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($38 - 3 = 35$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu *Training* dan Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centre Park Citra Corpora Medan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,402	6,882		1,512	.140		
	x1	.477	.115	.424	4,143	.000	.947	1,056
	x2	.832	.142	.597	5,840	.000	.947	1,056

a. Dependent Variable: y

Nilai signifikansinya untuk variabel *Training* (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,143 > t_{tabel} 2,030$ ($n - k = 38 - 3 = 35$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel *Training*. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel *Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centre Park Citra Corpora Medan.

Nilai signifikansinya untuk variabel Masa Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,840 > t_{tabel} 2,030$ ($n - k = 38 - 3 = 35$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Masa Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa



variabel Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centre Park Citra Corpora Medan.

Pengaruh *Training* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sunuharyo, 2018) (Iskandar, 2018) (Firman, 2018) (Umar, 2018) (Pebri, 2020) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel *Training* (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,143$ ($n-k=38-3=35$) $>$ t_{tabel} 2,030. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel *Training*. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel *Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centre Park Citra Corpora Medan. *Training* yang ada di Centre Park Citra Corpora Medan memiliki pengaruh yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui kesesuaian antara materi training dengan posisi jabatan karyawan. Sehingga nantinya akan ada kesesuaian antara *training* dengan tugas yang akan dibebankan karyawan.

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Umar, 2018) (Aprilyanti, 2017) (Iskandar, 2018) (Situmeang, 2017) (Martin, 2018) (Ballian, 2020) yang menyatakan

masa kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel Masa Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,840$ $>$ t_{tabel} 2,030 ($n-k=38-3=35$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Masa Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centre Park Citra Corpora Medan. Masa kerja karyawan pada PT. Centre Park Citra Corpora Medan memiliki kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun masa kerja dapat dilihat dari seberapa lama karyawan bekerja pada posisi tertentu yang ada di PT. Centre Park Citra Corpora Medan. Kemudian masa kerja akan dijadikan syarat wajib dalam proses rekrutmen karyawan baru. Tujuannya yaitu agar PT. Centre Park Citra Corpora Medan memiliki karyawan yang terampil dan dapat menjalankan fungsinya tanpa harus banyak bertanya kepada karyawan lain atau bawahan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel *training* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel



training nilai $t_{hitung} 4,143 > t_{tabel} 2,030$

2. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel masa kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel masa kerja nilai nilai $t_{hitung} 5,840 > t_{tabel} 2,030$
3. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel *training* (X_1), dan masa kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai F_{hitung} untuk variabel *training* (X_1), dan masa kerja (X_2) $32,944 > F_{tabel} 3,27$.

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 36,7% maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hendaknya *training* terus ditingkatkan oleh manajemen PT. Centre Park Citra Corpora Medan. Dimana sebaiknya *training* akan dijadikan syarat utama dalam proses rekrutmen karyawan baru.
3. Sebaiknya masa kerja terus ditingkatkan melalui upaya pengembangan karyawan selama bekerja di PT. Centre Park Citra Corpora Medan. Tujuannya yaitu agar karyawan memiliki pemahaman dan keterampilan

yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Ballian, W. H. H. N. M. S. S. H. (2020). Analysis of Reward , Work Environment , Job Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), 167–171.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama*. Jakarta: Indeks.
- Firman, H. N. H. A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103–120.
- Iskandar, D. F. S. D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Riset Ekonomi Bidang*



- Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 57–68.
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Martin, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. In *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 423–428).
- Norbaiti, H. (2013). Pengaruh Pengawasan Kepemimpinan dan Pelatihan Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 125–136. Retrieved from <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/jibk/article/view/126>
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitment and Job Promotion Towards Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 9(4), 37–42.
- Sedermayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Repormasi Birokrasi Dana Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Siagian, S. (2015). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(2), 148–160.
<https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunuharyo, M. D. R. B. S. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1), 210–218.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Prenada Media Group.
- T. Hani Handoko. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Umar, A. N. A. K. I. F. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(1), 49–64.
- Wibowo, A. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.