

## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DENGAN KUALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MITSUBISHI PT. SUKA FAJAR SOLOK

**Shiva Pramudita Destavani**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Corresponding Email: author [shivapramuditha@gmail.com](mailto:shivapramuditha@gmail.com)

### ARTIKEL INFO

#### Sejarah Artikel:

Diterima 5 April 2024

Direvisi 5 Mei 2024

Diterima 01 Mei 2023

Tersedia Online 25 Mei 2024

#### KATA KUNCI:

Pelatihan, Pengembangan Karyawan, Kinerja Karyawan, Kualitas Kerja



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.

Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

**Abstract.** Mitsubishi PT. Suka Fajar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, kegiatan perusahaan adalah mengusahakan pelayanan didalam pengadaan kendaraan bermotor yang secara tidak langsung berpengaruh dalam menunjang pembangunan nasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja dengan Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 74 responden dan menggunakan alat analisis SEM dengan SmartPLS 3. Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung variabel paling dominan yaitu yaitu pelatihan mempengaruhi kualitas kerja secara positif dan signifikan, hal ini menunjukkan jika semakin baik pelatihan yang diterapkan dalam suatu instansi maka kualitas kerja pegawai akan meningkat. Selain itu, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam instansi tersebut. Pengaruh secara tidak langsung yang paling dominan adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kerja. Jika pelatihan diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat dan karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga tingkat kualitas kerja akan memberikan dampak dan kemajuan terhadap suatu instansi.

**Keywords:** Pelatihan, Pengembangan Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kualitas Kerja

## Pendahuluan

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), saat ini sumber daya manusia semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia adalah pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. Dalam menghadapi dunia bisnis yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dari efektifitas organisasi. Organisasi pada umumnya meyakini bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengupayakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Meningkatkan kinerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kopensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Firdaus & Chaeriah, 2021). Kinerja karyawan merupakan salah satu tuntutan manajemen atas tugas yang diberikan dalam mencapai tujuan utama perusahaan (Rosmalinda & Safrianto, 2021).

Menurut (Alwan & Djastuti, 2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan perusahaan dapat berdaya saing dan unggul dari para perusahaan lainnya, sehingga mampu bertahan dan kompeten. Kinerja karyawan dengan pelatihan sangat berkaitan dan ketergantungan satu sama lain. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat dibutuhkan bagi setiap organisasi terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan bisnis yang terjadi dengan cepat. Serta melalui program pelatihan diharapkan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kinerja kerjanya. Menurut (Sri Larasati, 2018). Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

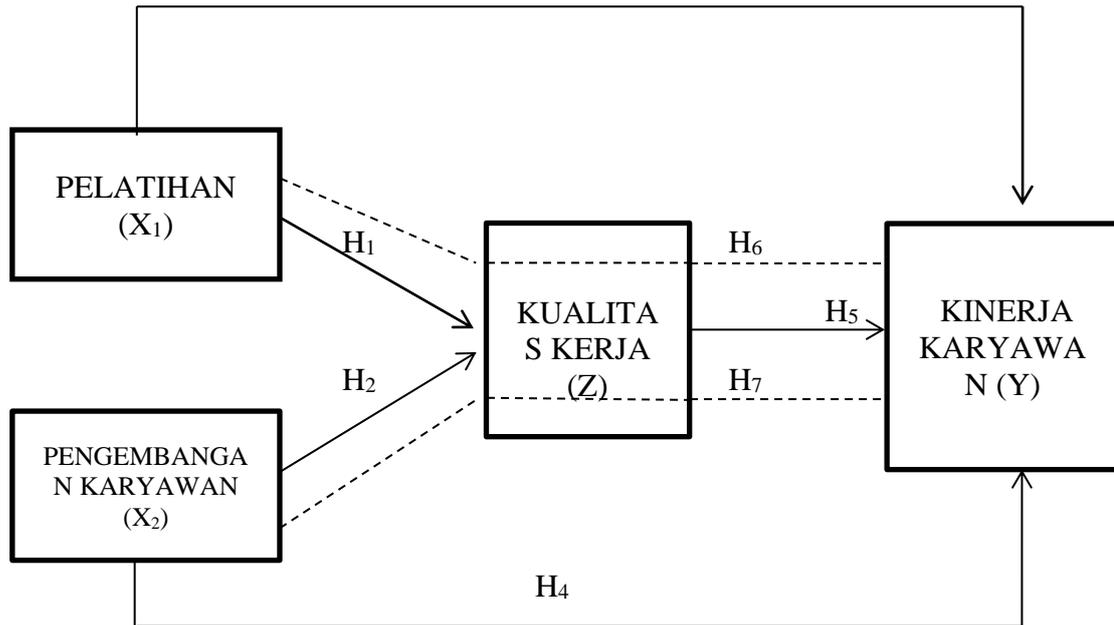
Pengembangan adalah suatu proses yang mengupayakan peningkatan kemampuan & ketrampilan SDM untuk menghadapi perubahan lingkungan internal dan eksternal melalui pendidikan (peningkatan kemampuan), dan peningkatan ketrampilan (melalui pelatihan) menurut (Sri Larasati 2018). Pengembangan dan pertumbuhan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan suatu aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja optimal dan mencapai tujuan yang diinginkan, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal (Fitri etal., 2020).

Kualitas kerja pegawai diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kualitas kerja pegawai dalam suatu organisasi diawali dari proses rekrutmen yang sangat selektif dan melalui proses pembinaan yang sistematis (Madjidu, 2022; Saputra, 2019). Kualitas pekerjaan suatu organisasi tergantung pada kualitas pekerjaan karyawannya di mana setiap karyawan adalah motor untuk menjalankan suatu perusahaan (Daud et al., 2020).

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah: 1) alasan pertama karena ditemukan beberapa fenomena terkait mengenai informasi kebutuhan karyawan secara kuantitatif dan kualitatif yang belum tersedia dengan baik serta belum menyediakan sumber daya manusia yang tepat dalam melaksanakan pekerjaan. Pelaksanaan pemenuhan kebutuhan karyawan tanpa melalui analisis kebutuhan karyawan yang benar tentu akan menghasilkan penyediaan karyawan yang masih dikategorikan belum baik terhadap kebutuhan organisasi. 2) alasan yang kedua adalah terkait pelatihan membutuhkan dukungan penuh dari manajemen organisasi yang akan menyangkut pada kinerja karyawan. Selain itu pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kualifikasi karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih baik. 3) alasan yang ketiga yaitu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kerja. Serta untuk memperluas sebuah wawasan dan menambah pengetahuan mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kerja.

Alasan penelitian ini dilakukan pada Mitsubishi PT. Suka Fajar Solok yaitu motivasi yang belum dikatakan maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung belum giat dalam melakukan pekerjaannya, target waktu penyelesaian pekerjaan tidak tercapai dan para karyawan masih belum tertarik terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Dengan dilakukannya penelitian pada instansi ini diharapkan nantinya hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang akan mendukung pada instansi ini lebih maksimal, sekaligus untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara pelatihan, pengembangan karyawan, kinerja karyawan serta kualitas kerja pada instansi.

Berdasarkan faktor dan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka perlu menjadi perhatian bagi suatu instansi untuk lebih meningkatkan lagi dalam menghadapi persaingan di era teknologi yang semakin canggih dan berkembang ini, dimana hampir semua orang melakukan aktivitasnya dengan menggunakan internet untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas dan akurat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil permasalahan yang telah di uraikan diatas serta berdasarkan research gap yang ditemukan di dalam penelitian terdahulu, maka berminat untuk meneliti lebih mendalam mengenai "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kualitas kerja sebagai variabel intervening pada Mitsubishi PT. Suka Fajar Solok.



**Gambar 1.1 Kerangka Pikir**

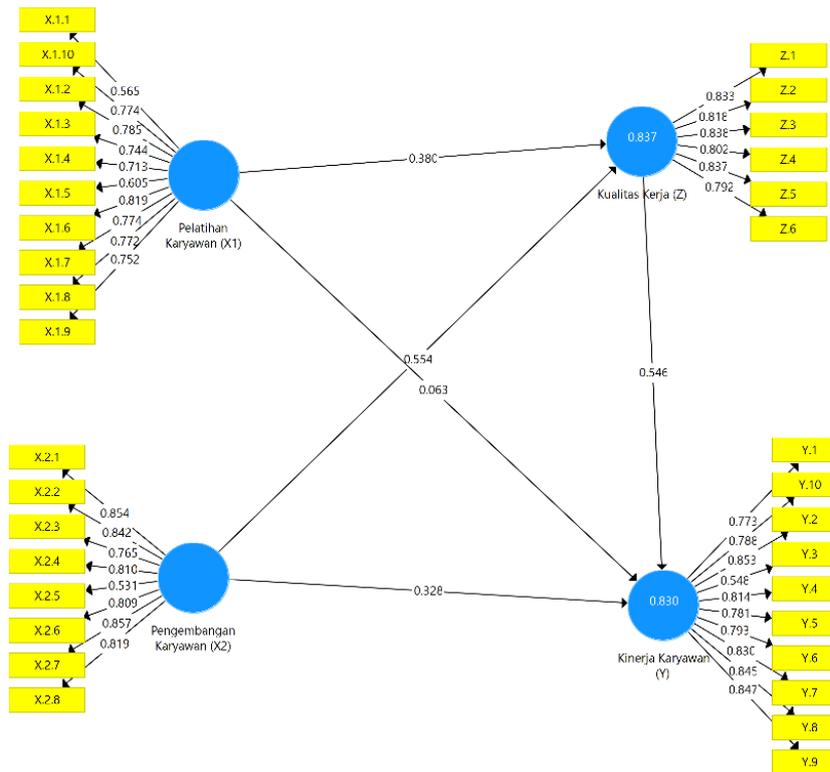
### Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan yaitu pendekatan deskriptif dan kuantitatif, dimana untuk mengetahui hubungan antara Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) sebagai variabel independen, Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen, dan Kualitas Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Mitsubishi PT. Suka Fajar Solok. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel atau metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari pengertian tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel yang sama dengan anggota populasi yaitu sebanyak 74 orang. Instrumen penelitian menggunakan Skala Likert, dan data dikumpulkan melalui penelitian lapangan yang melibatkan observasi, wawancara, dan penyelesaian kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS), memungkinkan untuk evaluasi pengukuran dan model struktural.

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SmartPLS 3.0 dimana didapatkan bahwa skor dari masing-masing indikator menunjukkan angka  $> 0,5$  dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang ada merupakan indikator yang valid. Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 4.1  
Outer loadings

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa nilai dari setiap indikator atau nilai *convergent validity* sudah di atas 0,50, sehingga tidak ada indikator yang perlu di eliminasi karena seluruh indikator sudah memiliki nilai di atas 0,50.

### Uji Reabilitas

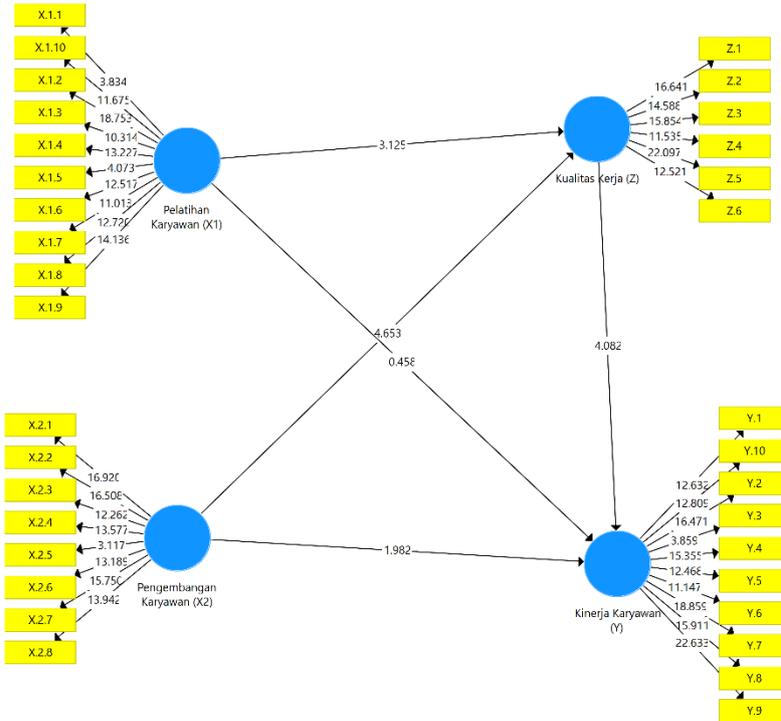
Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat *composite reliability* dan nilai cronbach alpha. nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 4.1 Nilai *Construct Reliability* dan *Validity*

	Cronbach's Alfa	Rho_A	Reliabilitas Konstruk	Rata-rata Variabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.932	0.939	0.943	0.627
Kualitas Kerja (Z)	0.903	0.903	0.925	0.673
Pelatihan (X1)	0.903	0.912	0.920	0.539
Pengembangan Karyawan (X2)	0.912	0.920	0.930	0.627

Sumber: Olahan SmartPLS

Berdasarkan data diatas telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliabel.



Gambar 4.2 Hasil Pengujian Inner Model

**Pengujian inner model**

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model structural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut adalah estimasi *R-square* :

Tabel 4.2 Evaluasi Nilai R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.830	0.823
Kualitas Kerja (Z)	0.837	0.832

Sumber: Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *R-square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,830 yang artinya 83% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan, pengembangan karyawan, dan kualitas kerja, sedangkan sisanya yaitu 17 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian nilai *R-square* untuk

variabel kualitas kerja sebesar 0,837 yang artinya 83,7% variabel kualitas kerja dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan pengembangan karyawan sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Uji hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural:

Tabel 4.3  
Hasil *Path Coeficient*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kualitas Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.546	0.552	0.134	4.082	0.000
Pelatihan Karyawan(X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.063	0.066	0.137	0.458	0.647
Pelatihan Karyawan(X1) → Kualitas Kerja (Z)	0.380	0.388	0.122	3.125	0.002
Pengembangan Karyawan (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.328	0.315	0.166	1.982	0.048
Pengembangan Karyawan (X2) → Kualitas Kerja (Z)	0.554	5540.	0.119	4.653	0.000

Sumber: Olahan *SmartPLS*

Berdasarkan hasil pengujian Smart PLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Pelatihan terhadap Kualitas Kerja dan pengaruh konstruk Pelatihan dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis:

#### 1. Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kualitas Kerja pada Mitsubhisi PT. Suka Fajar Solok. Artinya hasil itu memperjelas bila pelatihan yang unggul, baik, dan maksimal dalam menjalankan perannya maka karyawan siap mengoptimalkan kinerjanya agar peningkatan kinerja tersebut secara berkesinambungan dapat direalisasi dalam aktivitas perusahaan, ini berarti Kualitas kerja pun terjadi peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indriawan et al., 2019) menyatakan bahwa Pelatihan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

#### 2. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian memperjelas bila pengembangan karyawan yang unggul, baik, dan maksimal dalam menjalankan perannya maka karyawan siap mengoptimalkan kinerjanya agar peningkatan kinerja tersebut secara berkesinambungan dapat direalisasi dalam aktivitas perusahaan. Hal ini berarti kualitas kerja pun terjadi peningkatan, lain bila terjadi pengembangan karyawan yang kurang optimal berarti kualitas kerja pun akan rendah.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muflikhati, 2018) menyatakan bahwa Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

#### 3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengindikasikan semakin tidak tepatnya dalam menempatkan karyawan di kantor maka akan berdampak negatif bagi kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parta et al., 2023) menyatakan bahwa Pelatihan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Mitsubishi PT. Suka Fajar Solok. Hal ini juga menggambarkan dengan adanya pengembangan karyawan yang matang untuk SDM maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soelton & Budiayanti, 2019) menyatakan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 5. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian itu menunjukkan bahwasannya menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tidak tepat, seberapa baik pun seorang karyawan maka akan tetap tidak cocok dengan pekerjaannya yang akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution 2020) menyatakan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 6. Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kualitas Kerja pada Mitsubishi PT. Suka Fajar Solok. Hasil ini menunjukkan baik secara

langsung maupun tidak langsung melalui kualitas kerja akan memberikan hasil yang sama, bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sholikah et al., 2022) menyatakan bahwa Pelatihan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kualitas Kerja.

#### 7. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kualitas kerja akan memberikan hasil yang sama, bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sholikah et al. 2022) menyatakan bahwa Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kualitas Kerja.

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan kinerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening pada Mitsubishi PT. Suka Fajar Solok dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang berjalan dengan baik akan dapat meningkatkan suatu kinerja mereka. Jika karyawan merasa posisi yang ditempatkan dalam bekerjanya maka akan dapat meningkatkan suatu kinerja. Pengembangan karyawan yang baik akan memberi sebuah kualitas kerja karyawan yang juga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Ketika karyawan merasa bahwa ada peluang untuk pengembangan karyawan dan kemajuan dalam instansi, mereka cenderung lebih berdedikasi dan berkinerja tinggi. Sementara itu, kualitas kerja berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan antara pelatihan, pengembangan karyawan, dan kinerja karyawan. Artinya kualitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karyawan saja, namun juga dimediasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan puas dengan adanya pelatihan yang berjalan lancar dan merasa nyaman dalam penempatan kerja serta memiliki peluang karir yang baik, maka kualitas kerja mereka meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

### Referensi

- Daud, A., Suriati, S., & Nuzulyanti, N. (2020). Kajian Penerapan Faktor yang Mempengaruhi Akurasi Penentuan Kadar Air Metode Thermogravimetri. *Lutjanus*, 24(2), 11–16. <https://doi.org/10.51978/jlpp.v24i2.79>
- Firdaus, M. A., & Chaeriah, E. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bekasi Kota. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.601>
- Indriawan, I., Pakasi, U., Nur, I. S. M., & Yunus, Y. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Upbu Kelas I Utama Sentani). *The Journal of Business and Management Research*, 2(2), 276–285. <https://doi.org/10.51978/jlpp.v24i2.79>
- Muflikhati, S. (2018). *Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada BMT Taruna Sejahtera*. IAIN Salatiga. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja

- terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.31580/ijer.v1i2.497>.
- Rosmalinda, R., & Safrianto, A. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Interpak Global Canindo Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.605>
- Sholikah, H., Ardianto, Y. T., & Prasetya, D. A. (2022). Pengaruh kualitas sistem informasi sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kerja pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Informatika*, 8(2), 125–133. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i4.380>.
- Soelton, M., & Budiyantri, L. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tripari Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 138–149. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>.
- Sri Larasati. (2018). *Sumber Daya Manusia - Manajemen* (Larasati (ed.)). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3906100>.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7, 244. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.605>.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>