
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI OLEH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi pada Kantor BKPSDM Kota Malang)

Oleh

Serli Lali Kulla

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Email: serlikulla@gmail.com

Article History:

Received: 20-08-2023

Revised: 28-08-2023

Accepted: 23-09-2023

Keywords:

Pelatihan, Kinerja Pegawai, Mediasi

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh organizational citizenship behavior. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sampling jenuh. Dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel 46 responden pada Kantor BKPSDM Kota Malang. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner menggunakan skala likert 5 poin. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan PLS (Partial Least Square). Ve. 3.0. dengan bantuan soft ware pada komputer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang pertama (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (3) organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (4) organizational citizenship behavior dapat memediasi pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dan paling menentukan diantara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Betapa majunya suatu teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal, namun tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang terampil maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya dan peran dari sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. (Saputra, *et al.* (2020).

Berdasarkan Peraturan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 46 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDM dipimpin oleh Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggungjawab Kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia adalah instansi pemerintah yang dibentuk setelah otonomi daerah pada tahun 1999. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah, semua urusan Kepegawaian berada pada

pemerintah pusat. Keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) maka sudah sepantasnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kinerja yang baik dalam mengembangkan dan melaksanakan tugas-tugas yang di milikinya .

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang dalam menilai standar kinerja pegawainya masih menggunakan penilaian kinerja pegawai yang sesuai dengan peraturan pemerintah No. 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang di gunakan untuk menentukan kinerja pegawainya sudah di tentukan dari peraturan pemerintahan No. 30 tahun 2019 yaitu kinerja pegawai yang mendapatkan nilai 110-ke atas merupakan standar nilai sangat baik, kinerja pegawai yang mendapatkan nilai 90-110 merupakan standar nilai baik, kinerja pegawai yang mendapatkan nilai 60 – 90 merupakan standar nilai cukup baik, sedangkan kinerja pegawai yang mendapatkan nilai 60 -70 merupakan standar nilai kurang baik, dan kinerja pegawai yang mendapatkan nilai 60-ke bawah merupakan standar nilai sangat kurang.

Kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Malang pada tahun 2022 mencapai 101,17% dan masuk dalam kategori Berhasil. Secara keseluruhan, 2 sasaran strategis dengan 3 indikator kinerja, telah sesuai target dan melampaui target kinerja yang diperjanjikan. Dengan demikian maka secara umum Bappeda Kota Malang telah melaksanakan tugas dan fungsi dalam bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan secara baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi seperti yang telah ditetapkan dalam Renstra BKPSDM tahun 2018-2023.

Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi atau instansi dalam bentuk hasil pelayanan yang disajikan. Jika suatu kinerja pegawai rendah dalam organisasi maka itu merupakan suatu masalah dalam organisasi karena rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak berhasilan organisasi dalam mengembangkan pegawai yang sesuai dengan standar organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi organisasi apabila Kinerja pegawai tidak segera diperbaiki. Farisi, *et al.* (2020).

Salah satu faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai ialah pelatihan. Pelatihan merupakan tentang perubahan, tentang transformasi, tentang pembelajaran. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan pengetahuan, atau sikap baru. akibatnya pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam rangka mengembangkan tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi Biech (2014) dan Syahrudin, *et al* (2021) . Hal ini sejalan dengan Simamora (2006) pelatihan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja.

Pelatihan adalah Proses yang meliputi tindak (Upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional ketelitian dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas

dan produktifitas dalam suatu organisasi. Dengan Demikian, Pelatihan merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang sedang dihadapi oleh organisasi besar. (Arman, 2021).

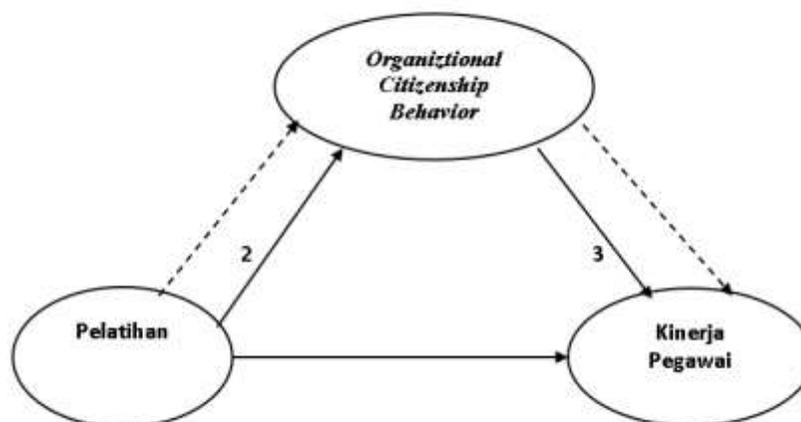
Pengaruh pelatihan terhadap pegawai sangatlah besar, pelatihan akan membuat pegawai memiliki kemampuan sebenarnya dalam kondisi tertentu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai (Indriawan, *et al.* 2018). Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Teddy (2021) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, Wicaksono (2019) menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai, *organizational citizenship behavior* juga mempengaruhi kinerja pegawai. *Organizational citizenship behavior* sangat penting untuk sebuah organisasi yang efektif karena meliputi perilaku yang tidak secara langsung berhubungan dengan tugas kinerja tetapi penting untuk keseluruhan kinerja organisasi. Perilaku *Organizational citizenship behavior* merupakan suatu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela (sekehendak hati) yang berkaitan secara langsung atau eksplisit terhadap sistem ganjaran (reward) formal dan perilaku ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi (Ahmad, 2020).

Kaitanya Dengan Uraian Diatas, Maka Peneliti Tertarik Untuk Melakukan Penelitian Dengan Judul :**“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor BKPSDM Kota Malang”**

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan *penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sampling jenuh*. Dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel 46 responden pada Kantor BKPSDM Kota Malang. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner menggunakan skala likert 5 poin. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan PLS (Partial Least Square). Ve. 3.0. dengan bantuan soft ware pada komputer. Uji yang digunakan dalam penelitian ini uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis.



Kerangka Konseptual Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang meliputi: Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Jumlah (n)	Prosentase (%)
Usia		
21-30 tahun	6	13,0
31-40 tahun	19	41,3
41-50 tahun	16	34,8
51-50 tahun	5	10,9
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25	54,3
Perempuan	21	45,7
Pendidikan		
SMA	6	13,0
DIPLOMA	6	13,0
SARJANA	34	73,9

Berdasarkan Tabel 1 dari hasil penelitian, didapatkan responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 6 responden (13,0%), usia 31-40 tahun sebanyak 19 responden (41,3%) dan usia 41-50 tahun sebanyak 16 responden (34,8%) dan usia 51-50 tahun sebanyak 5 responden (10,9%). Berdasarkan Tabel dapat diketahui, bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 31-40 tahun

Berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden (54,3%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 21 responden (45,7%). Berdasarkan tabel dapat diketahui, bahwa responden didominasi oleh Pegawai yang berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan pendidikan responden diperoleh hasil yang SMA sebanyak 6 responden (13,0%), DIPLOMA sebanyak 6 responden (13,0%), SARJANA sebanyak 34 responden (73,9%). Berdasarkan tabel dapat diketahui, bahwa responden didominasi oleh mereka yang memiliki pendidikan sarjana

1. Uji Validitas**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan**

NO	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.776	0.297	VALID
2	0.770	0.297	VALID
3	0.747	0.297	VALID
4	0.742	0.297	VALID
5	0.787	0.297	VALID
6	0.706	0.297	VALID
7	0.794	0.297	VALID
8	0.766	0.297	VALID
9	0.784	0.297	VALID
10	0.769	0.297	VALID

11	0.750	0.297	VALID
12	0.732	0.297	VALID
13	0.789	0.297	VALID

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Mediasi *Organizational Citizenship Behavior*

NO	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.754	0.297	VALID
2	0.768	0.297	VALID
3	0.752	0.297	VALID
4	0.753	0.297	VALID
5	0.750	0.297	VALID
6	0.746	0.297	VALID
7	0.733	0.297	VALID
8	0.754	0.297	VALID
9	0.789	0.297	VALID
10	0.738	0.297	VALID
11	0.729	0.297	VALID
12	0.767	0.297	VALID
13	0.761	0.297	VALID
14	0.792	0.297	VALID
15	0.743	0.297	VALID
16	0.755	0.297	VALID
17	0.730	0.297	VALID

Tabel 2. Validitas Variabel Kinerja Pegawai

NO	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.756	0.297	VALID
2	0.745	0.297	VALID
3	0.757	0.297	VALID
4	0.731	0.297	VALID
5	0.731	0.297	VALID
6	0.737	0.297	VALID
7	0.749	0.297	VALID
8	0.749	0.297	VALID
9	0.740	0.297	VALID
10	0.751	0.297	VALID

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan apabila r-hitung lebih besar daripada r-tabel = 0,297 atau lebih, maka semua pernyataan instrumen dinyatakan valid dan bisa dipakai untuk analisis selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

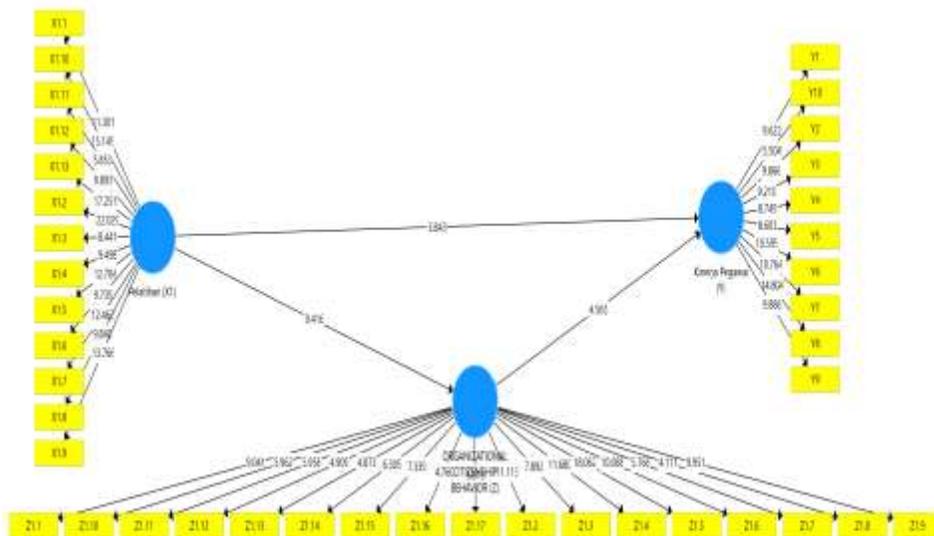
Variabel	<i>Cronba's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	0.937>0,7	RELIABEL
Organisational Behavior Citizenship	0.951>0,7	RELIABEL
Kinerja Pegawai	0.909>0,7	RELIABEL

Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 pada hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Pelatihan (X) adalah

0,937 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) adalah 0,951 yang dinyatakan reliabel dan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,909 yang juga dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan seluruh instrumen dari ketiga variabel adalah reliabel.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan kebenaran pernyataan penelitian atau hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik bootstrap resampling. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai T-table dengan nilai T-Statistics yang dihasilkan dari proses bootstrap. Pengujian hipotesis dengan metode *Smart PLS 3.0* dilakukan dengan cara melakukan proses *bootstrapping*, sehingga diperoleh hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil Bootstrapping
Tabel 4.20

Hasil Bootstrapping Pengaruh (Hipotesis)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Organizational Citizenship Behavior (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.517	0.510	0.113	4.565	0.000
Pelatihan (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.420	0.425	0.109	3.843	0.000
Pelatihan (X) -> Organizational Citizenship Behavior (Z)	0.787	0.773	0.084	9.416	0.000

Sumber : Hasil Olah Data (2023)

Tabel 4.21
Hasil *Bootstrapping* pengaruh (Hipotesis) Indirect (Mediasi)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pelatihan (X1) -> Organizational Citizenship Behavior (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.407	0.393	0.097	4.191	0.000

Sumber : Hasil Olah Data (2023)

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengelolaan data diketahui bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, hal ini diketahui dengan adanya nilai t-statistik sebesar 3,843 > t-tabel (2,017) dan *p-value* 0,000 < 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kota Malang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Teddy,2021; Widjijanto,2017; Basri dan Saidi, 2018; Andi & Gunawan, 2016; Sarah,2019). Menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika pelatihan di berikan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga dengan sebaliknya jika pelatihan tidak diterapkan dengan baik maka kinerja pegawai akan menurun.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengelolaan data diketahui bahwa ada Pengaruh Pelatihan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hal ini diketahui dengan adanya nilai t-statistik sebesar 9,416 > t-tabel (2,017) dan *p-value* 0,000 < 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh Pelatihan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada kantor BKPSDM Kota Malang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nanang, *et al.* 2022; Laila & Misbahuddin 2013; Ayudia & Suhartini 2020; Yosoa & Prayekti 2018; soeltan & Hardianti 2017). Menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil tersebut bahwa berarti nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika pelatihan di tingkatkan dilakukan dengan baik dan efektif, maka *organizational citizenship behavior* juga akan meningkat pada kantor BKPSDM Kota Malang.

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengelolaan data diketahui bahwa ada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai, hal ini diketahui dengan adanya nilai t hitung sebesar 4,565 > t-tabel (2,017) dan *p-value* 0,000 < 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kota Malang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Didit Haryadi *et al.* 2021; Mochamad & Siti,2017; Ahmad, 2020; Ayudia &

Suhartini, 2020; Jufrizen *et al.*, 2020; Lestari & Ghaby, 2018; Abrar & Isyanto, 2019). Menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka jika *organizational citizenship behavior* dilaksanakan dengan sungguh-sungguh oleh para pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin membaik.

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Yang DiMediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengelolaan data diketahui pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi *organizational citizenship behavior*. Hal ini jelas dengan adanya nilai t-statistik untuk Z memediasi pengaruh antara X terhadap Y didapatkan nilai t hitung sebesar $4,191 > t\text{-tabel} (2,017)$ dan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ dan nilai original sample bernilai positif. Sehingga, di simpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antar Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang dimediasi *organizational citizenship behavior* pada kantor BKPSDM Kota Malang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Arif & Theresia, 2018; Husnul, 2021; Rubel, 2018; dan Oktavia, 2020; serta *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja Lestari dan Ghaby, 2018; Abrar dan Isyanto, 2019; dan Putra, dkk, 2020). Sehingga dapat dijelaskan bahwa *Organizational citizenship behavior* mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi *organizational citizenship behavior*. Semakin jelas pelatihan dilaksanakan maka realisasi *organizational citizenship behavior* akan timbul pada diri pegawai dan kemudian akan mempengaruhi juga kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Pelatihan berdampak positif terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kota Malang yang berarti pelatihan yang dilakukan dengan tepat akan meningkatkan kinerja pegawai
2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor BKPSDM Kota Malang hal ini berarti pelatihan yang tepat mampu meningkatkan sikap atau perilaku *organizational citizenship behavior* pada diri setiap pegawai.
3. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kota Malang hal ini berarti semakin tinggi sikap perilaku *organizational citizenship behavior* pada pegawai maka kinerja juga akan semakin baik. Pegawai yang memiliki perilaku ocb sangat dibutuhkan, karena perilaku tersebut akan mengaruh kepada produktifitas dan berakhir pada kinerja pegawai.
4. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimediasi *organizational citizenship behavior* pada kantor BKPSDM Kota Malang hal ini berarti semakin jelas pelatihan dilaksanakan maka realisasi *organizational citizenship behavior* akan timbul pada diri pegawai dan kemudian akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut ini adalah saran yang dapat diberikan terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi organizational citizenship behavior pada Kantor BKPSDM Kota Malang.

1. Bagi institusi pendidikan
Disarankan kepada peneliti untuk menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori Pelatihan, Kinerja Pegawai, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya .
2. Bagi Kantor BKPSDM Kota Malang
Sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai tujuan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.
3. Bagi peneliti lain
Sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak lain serta menjadi referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama tetapi dengan tujuan yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Md. Rubel & Md., H. A. (2018). Effect of Training and Development on Organizational Citizenship. *Global Journal of Management and Business Research: A*, hal. 71-80.
- [2] Nanang Budiyanto, S. H., & Handayani, S. (2022). Analisis Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Personel. *Dharma Ekonomi*, hal. 58-72.
- [3] Resya Saputra, U. L., & Ruslan, M. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja. *Indonesian Journal of Business and Management*, hal. 42-49.
- [4] Arman Maulana, U. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap. *Koalisi cooperative journal* , hal. 35.
- [5] Andi Rasma., Gunawan. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap. *Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2*, hal. 1-300.
- [6] Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.18 No.3* , hal. 654-658.
- [7] Sutrisno, Y. B. (2018). Pengaruh Diklat Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS E-ISSN 2622-1616*, hal. 90-132.
- [8] Susetyo Dimas Wardhana, M. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan. *JURNAL INSPRASI BISNIS & MANAJEMEN*, hal. 55-66.
- [9] SALWA, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Organizational. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, hal. 1068-1076.
- [10] S., H. W. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Guna Makmur. *AGORA Vol. 7, No. 2*, 121-131.
- [11] Rifki Adhadi, K., & Pramesthi, R. A. (Vol. 1, No. 1. 2022). Pengaruh Pendidikan- Pelatihan (Diklat) Dan organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja . *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, hal. 65-79.
- [12] Resya Saputra, U. L., & Ruslan, M. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja. *Indonesian Journal of Business and Management*, hal. 42-49.

- [13] Pebrida Saputri, D. L. (Vol-4, Issue-1, 2020 (IJEBAAR)). The Influence Of Training And Development To Employee. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)* , hal. 133-140.
- [14] Nanang Budiyanto, S. H., & Handayani, S. (2022). Analisis Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Personel. *Dharma Ekonomi*, hal. 58-72.