



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA LUBUKLINGGAU**

Tri Kurnia^{1*}, Supriyanto², Murlina Nisusmiati¹

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹tri.kurnia12345678910111213@gmail.com, ²supriyanto@univbinainsan.ac.id,

³murlina_nisusmiatai@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Pendidikan dan pelatihan telah menjadi bagian penting dari pengembangan SDM di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau, evaluasi terhadap efektivitas program-program tersebut dalam meningkatkan kompetensi pegawai telah dilakukan namun belum secara berkala. Hal ini menimbulkan pertanyaan, apakah pendidikan dan pelatihan yang diberikan telah benar-benar berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai, maka dari itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif, penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menghasilkan beberapa hasil yang pertama adalah variabel Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y) berdasarkan nilai thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel), berikutnya variabel Pelatihan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y) berdasarkan nilai thitung lebih kecil dari ttabel (thitung < ttabel) dan variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y). berdasarkan Fhitung lebih besar dari Ftabel (Fhitung > Ftabel).

Kata kunci : Pendidikan; Pelatihan; Kinerja Pegawai; Diklat

Abstract

Education and training have become an important part of HR development at the Lubuklinggau City Personnel and Human Resources Development Agency. Evaluations of the effectiveness of these programs in improving employee competency have been carried out but not regularly. This raises the question, whether the education and training provided has really had a positive impact on increasing employee competency, therefore the aim of this research is to evaluate the effect of education and training on employee competency at the Personnel and Human Resources Development Agency of Lubuklinggau City. The research method in this research is quantitative, quantitative research emphasizes testing theory through measuring research variables with numbers and analyzing data using statistical procedures. This research uses a deductive approach which aims to test hypotheses. The results of this research produce several results, the first is that the Education variable (X1) has a significant effect on Competency (Y) based on the tcount value being greater than ttable (tcount > ttable), next the Training variable (X2) has no significant effect on Competence (Y) based on The tcount value is smaller than ttable (tcount < ttable) and the Education (X1) and Training (X2) variables do not have a significant effect on Competency (Y). based on Fcount is greater than Ftable (Fcount > Ftable).

Keywords: Education; Training; Employee Performance; Training



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia haruslah dapat dikelola dengan baik untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai atau pegawai dengan tuntutan lembaga pemerintahan. Kompetensi itu sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang diterapkan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan yang merupakan kunci terkait pegawai untuk mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan seorang pegawai untuk menerapkan keterampilan ke dalam lingkungan tempat kerja. kompetensi juga dapat dikonseptualisasikan sebagai pembelajaran kolektif, keterampilan dan teknologi yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Rahadi, 2021).

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pegawai yang kompeten dan profesional sangat dibutuhkan agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Namun, meskipun berbagai program pelatihan telah dilaksanakan, masih terdapat kendala dalam peningkatan kompetensi pegawai yang dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja yang belum optimal. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan yang diberikan terhadap kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau.

Tabel 1. Data Pendidikan Pegawai Periode Bulan Oktoer Tahun

2024

No	Jenjang Pendidikan	ASN
1	SMA	5
2	DIII	2
3	DIV	2
4	S1	17
5	S2	22
6	S3	1
Jumlah		49

Pada tabel 1. diatas terlihat bahwa rata-rata pendidikan Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk pendidikan SMA berjumlah 5 orang, DIII berjumlah 2 orang, DIV/S1 berjumlah 19 orang, S2 berjumlah 22 orang dan S3 berjumlah 1 orang, rata- rata pendidikan adalah S2.

Tabel 2. Data Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2021 – 2023

No	Jenis Diklat	Nama Diklat	Jumlah
1	Diklat Struktural	Pendidikan Kepemimpinan Nasional Tingkat II	8
		Pelatihan Kepemimpinan Administrator	32
		Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	25
		Pengadaan Barang dan Jasa	40
2	Diklat Teknis	Diklat assesment Center	3
		Coaching dan Mentoring	1



3	Diklat latsar	Diklat ar Prajabatan	Lats	24 8
---	------------------	-------------------------	------	---------

Pada Tabel 2 terlihat bahwa jumlah pelatihan yang diikuti oleh pegawai cukup banyak yang terdiri dari 3 jenis diklat yaitu Diklat Struktural telah diikuti sebanyak 65 kali, yang terdiri dari Pendidikan Kepemimpinan Nasional Tingkat II sebanyak 8 kali, Pelatihan Kepemimpinan Administrator sebanyak 32 kali, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sebanyak 25 kali, untuk diklat teknis telah diikuti sebanyak 44 kali yang terdiri dari Pengadaan Barang dan Jasa sebanyak 40 kali, Diklat assesment Center sebanyak 3 kali, Coaching dan Mentoring sebanyak 1 kali serta diklat latsar telah diikuti sebanyak 248 kali, yang terdiri dari Diklat Latsar Prajabatan.

Meskipun pendidikan dan pelatihan telah menjadi bagian penting dari pengembangan SDM di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau, evaluasi terhadap efektivitas program-program tersebut dalam meningkatkan kompetensi pegawai telah dilakukan namun belum secara berkala. Hal ini menimbulkan pertanyaan, apakah pendidikan dan pelatihan yang diberikan telah benar-benar berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas pegawai (Romadon et al., 2023; Wahyuningsih, 2019; Yana Mulyana et al., 2021). Namun, hasil dari beberapa program pelatihan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau menunjukkan hasil yang bervariasi.

Beberapa pegawai mungkin mengalami peningkatan kompetensi, tetapi ada juga yang tidak menunjukkan perubahan signifikan dalam kinerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada variabel pendidikan didapatkan bahwa saat ini, pendidikan yang ada masih kurang relevan dengan kebutuhan spesifik jabatan yang ada, sehingga menyebabkan pendidikan yang dijalankan tidak terlalu efektif dalam meningkatkan kinerja, berikutnya saat ini masih ada beberapa pegawai yang memiliki pendidikan yang minimal, seperti SMA, DIII dan DIV yang disebabkan oleh keterbatasan anggaran untuk mengadakan pendidikan dengan spesifik jabatan yang ada.

Pada variabel pelatihan didapatkan hasil dari wawancara adalah masih banyaknya pegawai yang mengikuti pelatihan kurang tepat dan tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik jabatan yang ada, serta kurangnya evaluasi yang komperhensif dalam menilai keberhasilan yang telah diikuti, masalah teknis dalam pelatihan juga keterbatasan anggaran untuk mengadakan pelatihan yang berkualitas serta berkelanjutan. Dilain sisi hasil dari wawancara pada variabel kompetensi didapatkan bahwa masih adanya lesenjangan antara kompetensi yang diharapkan dan kompetensi aktual, hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang tepat serta metode pembelajaran yang kurang efektif, kompetensi pegawai juga dipengaruhi oleh masih kurangnya pelatihan yang diikuti untuk

pengembangan berkelanjutan dan masih adanya batasan dalam mengakses informasi seperti pelatihan, kursus dan mentor lainnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota



Lubuklinggau.

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Metode penelitian merupakan serangkaian kegiatan dalam mencari kebenaran suatu studi penelitian, yang diawali dengan suatu pemikiran yang membentuk rumusan masalah sehingga menimbulkan hipotesis awal, dengan dibantu dan persepsi penelitian terdahulu, sehingga penelitian bisa diolah dan dianalisis yang akhirnya membentuk suatu kesimpulan (Sahir, 2021). Penelitian ini membahas tentang pengaruh Pendidikan dan Pelatihan

terhadap kompetensi. Sifat dari penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis (Sahir, 2021).



2.2 Variabel Penelitian

Tabel 3. Definisi dan Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Pendidikan (X ₁)	Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk memberikan bimbingan atau pertolongan dalam mengembangkan potensi jasmani dan rohani yang diberikan oleh orang dewasa kepada peserta didik untuk mencapai kedewasaannya serta mencapai tujuan agar peserta didik mampu melaksanakan tugas hidupnya secara mandiri	1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan 3. Kompetensi (Robbiantara et al., 2022)	Likert
2	Pelatihan (X ₂)	Pelatihan didefinisikan sebagai bentuk aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir	1. Instruktur/Pengajar 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran (Syafriada, 2023)	Likert
3	Kompetensi (Y)	Kompetensi merupakan kemampuan seora ng pegawai untuk menerapkan keterampilan	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>skill</i>) 3. Perilaku (<i>attitude</i>)	Likert



ke dalam lingkungan	Sumber :
tempat kerja	(Khaeruman et al., 2021):



2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau berjumlah 49 ASN dan 30 honorer orang jadi jumlah keseluruhan pegawai baik asn dan honorer berjumlah 79 orang yang ada di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sampling jenuh, Sampling jenuh dapat digunakan dalam kondisi di mana populasi relatif kecil atau di mana peneliti ingin mendapatkan data yang komprehensif dari semua anggota populasi. Dengan menggunakan teknik ini, peneliti dapat memastikan bahwa semua anggota populasi terlibat dalam penelitian dan tidak ada bias dalam pemilihan sampel. Sampling jenuh dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sahir, 2021). Total sampel dalam penelitian ini adalah 49 Aparatur Sipil Negara yang ada di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,425 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa

peningkatan pendidikan berkontribusi dalam meningkatkan keterampilan dan wawasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Pelatihan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,389 ($p < 0,05$). Program pelatihan yang efektif mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta meningkatkan keterampilan teknis pegawai dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan manajerial.

Secara simultan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai, dengan nilai R-square sebesar 0,67, yang menunjukkan bahwa 67% variasi kompetensi pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dari hasil analisis sesuai dengan rumusan masalah penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Variabel Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y) Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai thitung untuk variabel Pendidikan (X1) adalah 5,116 sedangkan ttabel sebesar 2.01290. Dari data tersebut terdapat bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($\text{thitung} > \text{ttabel}$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kompetensi (Y).
2. Variabel Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y) Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai thitung untuk variabel Pelatihan (X2) adalah 1,390 sedangkan ttabel sebesar 2.01290. Dari data tersebut terdapat bahwa thitung lebih kecil dari ttabel ($\text{thitung} < \text{ttabel}$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kompetensi (Y).
3. Variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) tidak berpengaruh signifikan



terhadap Kompetensi (Y). hal ini dapat dilihat dari hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap Kompetensi (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai Fhitung adalah 13,492 sedangkan Ftabel sebesar 3,20 . Dari data tersebut terlihat bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kompetensi (Y).

V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lubuklinggau, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Lakukan analisis kebutuhan pelatihan (training needs analysis) secara berkala untuk memastikan materi pendidikan sesuai dengan kebutuhan spesifik jabatan. Libatkan pegawai dan atasan langsung dalam proses perencanaan untuk mendapatkan masukan relevan.
2. Prioritaskan program pendidikan yang memberikan dampak terbesar terhadap kinerja
3. Integrasikan hasil evaluasi kinerja pegawai untuk merancang pelatihan yang lebih spesifik dan relevan.

4. Jadwalkan evaluasi berkala setelah pelatihan, termasuk pengukuran dampak terhadap kinerja kerja.
5. Alokasikan anggaran pelatihan secara lebih strategis, fokus pada pelatihan yang memberikan hasil signifikan.
6. Lakukan pemetaan kompetensi pegawai untuk mengidentifikasi kesenjangan secara spesifik.
7. Bangun program pelatihan berkelanjutan dengan sistem pelatihan berjenjang (tiered training).
8. Gunakan teknologi digital untuk menyediakan akses lebih luas ke materi pelatihan, seperti video tutorial, e-books, dan platform pelatihan online.
9. Kembangkan kolaborasi dengan pihak eksternal seperti universitas, lembaga pelatihan, atau komunitas profesional untuk mendapatkan akses ke sumber daya pelatihan tambahan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, D. (2021). Efektifitas Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Menumbuhkan Pegawai Negeri Sipil Profesional Yang Berkarakter. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan ...*, 0561. <https://Www.Ejournal.Kompetif.Com/Index.Php/Diklatreview/Article/View/545%0ahttps://Www.Ejournal.Kompetif.Com/Index.Php/Diklatreview/Article/Download/545/528>
- Darmayanti, E., Hifnie, I. Z., & Nur'aeni. (N.D.). *Pelatihan Struktural Dan Pelatihan Fungsional Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Diva Mabila, Jannah, T. E. R., & Annas, Y. A. (2023). Pelatihan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Di Upt Pbat Sukorejo. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1275--1289.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan Dan Pelatihan Melalui Kompetensi Dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada Pt Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*,



- 3(2), 261–273.
<https://doi.org/10.37476/Nmar.V3i2.3033>
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In Pt. Lestarindo Perkasa (Studi Kasus Pt Gojek Indonesia) View Project ++++++ The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Per. *Journal Of Research In Business, Economics, And Education*, 1(2), 133–141.
- Fauzi, M. A., Luqman, F., & Siregar, R. K. A. (2023). Actuanting Dalam Al-Qur'an. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 5099–5106.
- Gasior, M., Skowron, L., & Sak-Skowron, M. (2021). The Importance Of Employees' Competencies: A Comparison Between Educational And Business Perspective. *European Research Studies Journal*, Xxiv(Special Issue 2), 681–694.
<https://doi.org/10.35808/ersj/2303>
- Hidayat, R., & Abdillah. (2019). *Buku Ilmu Pendidikan Rahmat Hidayat & Abdillah*.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. Cv. Aa Rizky.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=E2ppeaaqbaj&oi=fnd&pg=pa1&dq=Manajemen+Pengetahuan&ots=Gv368hylr3&sig=Ugm1twmq-R6ya9itlrhya6ieji0>
- Kurama, L. J., Pangkey, M., & Mambo, R. (2022). Manajemen Aset Daerah Atas Tanah Milik Pemerintah Oleh Badan Langelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, Viii(117), 10–16.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jap/article/download/40083/35978>
- Maidiana, & Harahap, S. P. R. (2021). Pembuatan Keputusan Dalam Proses Manajemen Dan Aspek Manajemen. *Ability: Journal Of Education And Social Analysis*, 2(3), 83–92.
<https://doi.org/10.51178/jesa.v2i3.222>
- Masrur, Moh , Akhmansyah, M. (2020). Konsep Pengorganisasian Dalam Perspektif Islam Sinopsis Disertasi. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 13(1), 31–52.
<http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ijtimaiyya/article/view/6462>
- Munendes, I., H, T. K., & Nursanty. (2022). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Provinsi Bengkulu*. 2(X), 1–11.
- Nugraha, A., Firman, A., & Asri. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.Pdf. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 2(1).
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, Ri. B. (2021). *Metode Penelitian*



- Kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Rahadi, D. R. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue 1991).
- Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Rahmat, A. (2022). Pengantar Pendidikan Teori Konsep Dan Aplikasi. In 1 (Issue Jakarta : Ecg). Ideas Publishing.
- Robbiantara, W., Irianto, I., & Bairizki, A. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rajawali Nusindo Mataram. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.57141/Kompeten.V1i1.2>
- Romadon, A. S., Syafitri, L. D., & Ningrum, N. F. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Wuryani Konveksi. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (Emba)*, 2(01), 11–19. <https://doi.org/10.34152/Emba.V2i01.648>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Kbm Indonesia.
- Said, M., & Firman, A. (2021). Konsep Dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Goresa Pena*.
- Sembiring, J. A. B. (2021). Pemanfaatan Media Sosial Dalam Pembelajaran Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1683–1688.
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Vol. 19, Issue 5).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Syafrida, S. H. (2023). Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan Sdm. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi).
- Telaumbanua, A. S., & Absah, Y. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Bidan: Studi Kuantitatif. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3k)*, 2(2), 142–147. <https://doi.org/10.51849/J-P3k.V2i2.103>
- Triana, E. S. (2024). *Manajemen Diklat*. Cv. Eureka Media Aksara.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Yana Mulyana, Adam Shaleh, & Ibah Misbah. (2021). Peran Penting Program Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Research And Development Di Pt. Intera Lesatri Polimer Balaraja. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 24–37. <https://doi.org/10.56910/Gemilang.V1i2.1516>