YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i1.5046

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP BALO'TA DI TANA TORAJA

The Influence of Training on Employee Performance at KSP Balo'ta in Tana Toraja

Yulita Tampang[1], H. Baharuddin[2], Kordiana Sambara'[3]
Universitas Kristen Indonesia Paulus
yulitatampang@gmail.com; dr.baharuddin05@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jan 25, 2025	Feb 9, 2025	Feb 21, 2025	Feb 26, 2025

Abstract

The impact of training on employee performance remains a critical area of research, particularly in financial institutions. However, limited studies have specifically analyzed this relationship within savings and loan cooperatives. This study aims to examine the effect of training on employee performance at the Balo'ta Savings and Loans Cooperative. The research involved 34 employees as samples, selected through written statements provided to respondents. The study applied quantitative analysis using correlation coefficient, determination coefficient, and T-test to assess the relationship between training and employee performance. The findings revealed that training significantly enhances employee performance, indicating that well-structured training programs contribute to increased efficiency and effectiveness in the workplace. These results highlight the importance of continuous employee development to improve organizational performance. This study reinforces the need for cooperatives to invest in systematic training programs to optimize employee potential and ensure sustainable growth.

Keywords: Training, Employee Performance, Balo'ta Cooperative

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan tetap menjadi area penelitian yang penting, khususnya di lembaga keuangan. Namun, penelitian terbatas telah menganalisis hubungan ini secara khusus dalam koperasi simpan pinjam. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Balo'ta. Penelitian ini melibatkan 34 karyawan sebagai sampel, yang dipilih melalui pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden. Penelitian ini menerapkan analisis kuantitatif menggunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji-T untuk menilai hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dengan baik berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas di tempat kerja. Hasil ini menyoroti pentingnya pengembangan karyawan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini memperkuat perlunya koperasi untuk berinvestasi dalam program pelatihan yang sistematis untuk mengoptimalkan potensi karyawan dan memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan, Koperasi Balo'ta

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasiv(Maharani, 2019). Di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Balo'ta, pelatihan memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya berpengaruh pada produktivitas individu, tetapi juga pada keseluruhan kinerja organisasi (Kholistimro'ah & Turmudhi, 2024). Pelatihan karyawan merupakan elemen vital dalam pengembangan sumber daya manusia di setiap organisasi, termasuk di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Balo'ta. Dalam dunia yang terus berubah, kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat menjadi kunci keberhasilan (Hulu et al., 2024). Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga memengaruhi sikap dan motivasi mereka dalam bekerja (Rahmah et al., 2023).

KSP Balo'ta, sebagai lembaga keuangan yang memberikan layanan kepada anggotanya, sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk menjaga kepuasan anggota dan keberlanjutan operasional (Jauhari et al., 2023). Dengan meningkatnya tuntutan dan harapan dari anggota, penting bagi KSP Balota untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai (Iqbal et al., 2024).

Adapun yang menyebabkan kurangnya kualitas kinerja yaitu disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia di KSP Balo'ta, koperasi simpan pinjam ini seringkali mempengaruhi produktivitas dan eveltivitas karyawan bisa menurun dan berdampak pada pelayanan dan kepuasan anggota koperasi, dan juga kurangnya program pelatihan dikoperasi ini mungkin

tidak memiliki anggaran atau sistem pelatihan yang meningkatkan kompentensi karyawan ini juga bisa mengakibatkan staknasi keterampilan dan berpengaruh pada kinerja. Perubahan kebutuhan anggota koperasi, maka koperasi ini harus beradaptasi dengan kebutuhan dan harapan anggota yang terus bertambah dengan mengadakan pelatihan pada karyawan untuk perkembangan keterampilan baru dan terkini. mengatakan pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat (Hikmah et al., 2024).

Meryam (2018) menagtakan pelatihan memiliki pengaruh yang sangat berarti kepada kinerja. Pelatihan merupakan tanggung jawab seorang manajer untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan(Anggono & Teng, 2024). Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan(Refansyah et al., 2023). Dari uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan KSP Balo'ta.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada KSP Balo'ta dari bulan Oktober hingga Desember 2024 dengan populasi sebanyak 34 karyawan yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis melalui pengumpulan data menggunakan instrumen seperti observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang dikumpulkan langsung dari responden dan data sekunder yang diperoleh dari sumber yang sudah tersedia (Mintawati et al., 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan tidak langsung, kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5 (Sangat setuju, Setujum Ragu-ragu, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju), serta dokumentasi sebagai sumber data sekunder (Karyono, 2021). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan beberapa metode, seperti uji validitas untuk menilai keabsahan instrumen, koefisien korelasi product moment untuk mengukur hubungan antara variabel, serta koefisien determinasi (R^2) guna menilai kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, uji parsial (uji t) digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat, dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel untuk menentukan signifikansi hubungan (Laia et al., 2024).Metode yang digunakan

adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu menganalisis dan menyajikan rangkuman data atau nilai yang dihitung berdasarkan data yang tersedia atau dikumpulkan dalam bentuk tabel. Total dan persentasenya kemudian akan dihitung dan diselesaikan.

HASIL

Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja (KSP Balo'ta) adalah lembaga keuangan yang didirikan pada 1 Mei 1941 di Makale, Sulawesi Selatan, dengan tujuan membantu masyarakat Toraja mengatasi masalah keuangan, KSP Balo'ta kini telah menjadi salah satu koperasi besar dengan jangkauan layanan yang meluas, bahkan di tingkat nasional. Seiring berjalannya waktu, KSP Balo'ta telah berkembang menjadi koperasi tingkat nasional dengan 56 cabang yang tersebar di tujuh provinsi di Indonesia, termasuk Sulawesi Utara, Kalimantan Timur, dan Sulawesi Tengah. Presentase responden Pelatihan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Presentase Responden Pelatihan Di KSP Balota

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	"Karyawan merasa bahwa instruktur pelatihan memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya."		3%	3%	41%	53%
2	"Karyawan merasa bahwa instruktur pelatihan memiliki kompetensi yang cukup untuk mengajarkan materi pelatihan"		3%	3%	44%	50%
3	"Karyawan merasa bahwa peserta pelatihan dipilih berdasarkan kualifikasi yang sesuai dengan program pelatihan yang diadakan."		3%	6%	38%	53%
4	"Karyawan merasa bahwa peserta pelatihan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan materi yang diajarkan."		3%	3%	38%	56%
5	"Karyawan merasa bahwa metode pelatihan yang diterapkan efektif dalam membantu memahami materi pelatihan."		3%	3%	38%	56%
6	"Karyawan merasa bahwa metode pelatihan dapat mempertahankan perhatian dan motivasi mereka selama pelatihan berlangsung."			9%	35%	56%
7	"Karyawan merasa bahwa materi pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang			6%	41%	53%

	berguna dalam pekerjaan mereka."			
8	"Karyawan merasa bahwa materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai oleh perusahaan."	6%	41%	53%
9	"Karyawan merasa bahwa tujuan pelatihan yang ditetapkan relevan dengan kebutuhan pengembangan keterampilan mereka."	9%	41%	50%
10	"Karyawan merasa bahwa tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan."	3%	38%	59%

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner tabel 1, sebagian besar responden cenderung memberikan tanggapan positif terhadap pertanyaan yang diajukan. Mayoritas responden memilih kategori "Setuju" dan "Sangat Setuju" dengan persentase dominan di atas 38% dan 50% pada hampir semua pertanyaan. Hanya sebagian kecil responden yang menyatakan "Ragu-ragu" atau "Tidak Setuju," dengan persentase berkisar antara 3% hingga 9%. Secara khusus, pertanyaan dengan tingkat persetujuan tertinggi terlihat pada Pertanyaan 10, di mana 59% responden memilih "Sangat Setuju." Sementara itu, tingkat keraguan terbesar terdapat pada Pertanyaan 6 dan 9, masing-masing sebesar 9%. Secara keseluruhan, data menunjukkan kecenderungan positif terhadap topik yang diteliti, dengan sebagian besar responden memberikan tanggapan yang mendukung. Presentase Responden Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Presentase Responden Kinerja Karyawan Di KSP Balota

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	"Karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan perusahaan."			9%	41%	50%
2	"Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dalam setiap tugas yang diberikan."			9%	74%	18%
3	"Karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka."			12%	71%	18%
4	"Karyawan merasa bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan."			6%	76%	18%

5	"Karyawan merasa bahwa kecepatan kerja mereka cukup baik untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan."		3%	88%	9%
6	"Karyawan merasa bahwa mereka dapat mengikuti prosedur dan instruksi yang diberikan Perusahaan dengan baik."		3%	85%	12%
7	"Karyawan merasa bahwa pelaksanaan tugas mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan Perusahaan secara keseluruhan."	3%	3%	85%	9%
8	"Karyawan merasa bahwa mereka selalu berusaha untuk meningkatkan tanggung jawab mereka dalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan."	3%	3%	79%	15%
9	"Karyawan merasa bahwa mereka bertanggung jawab untuk menjaga kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan."	3%		85%	12%
10	"Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan."	3%		88%	9%

Sumber : Data Diolah (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan di KSP Balota menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian positif. Sebagian besar responden menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap setiap pertanyaan yang diajukan. Pada pertanyaan 1 hingga 6, persentase responden yang menyatakan setuju berkisar antara 71% hingga 88%, sementara yang sangat setuju berkisar antara 9% hingga 50%, dengan sebagian kecil yang ragu-ragu. Pada pertanyaan 7 hingga 10, meskipun terdapat sedikit responden yang tidak setuju (3%), mayoritas tetap menyatakan setuju (79%-88%) dan sangat setuju (9%-15%). Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan KSP Balota dinilai memiliki kinerja yang baik oleh responden.

Tabel 3 Validasi Data

VARIABEL	INSTRUMEN	R hitung	R table	KETERANGAN
X	1	0.736	0,2869	Valid
	2	0.903	0,2869	Valid
	3	0.865	0,2869	Valid
	4	0.896	0,2869	Valid
	5	0.872	0,2869	Valid

	6	0.801	0,2869	Valid
	7	0.846	0,2869	Valid
	8	0.819	0,2869	Valid
	9	0.858	0,2869	Valid
	10	0.835	0,2869	Valid
	1	0.813	0,2869	Valid
	2	0.607	0,2869	Valid
	3	0.659	0,2869	Valid
Y	4	0.553	0,2869	Valid
	5	0.733	0,2869	Valid
	6	0.694	0,2869	Valid
	7	0.834	0,2869	Valid
	8	0.744	0,2869	Valid
	9	0.718	0,2869	Valid
	10	0.796	0,2869	Valid

Sumber : Data Diolah (2025)

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas dengan menggunakan program *SPSS 29*. Dasar pengambilan keputusan uji ini dengan membandingkan nilai r hitung > r tabel (0,2869) dengan signifikan 0.05. dari hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil r hitung dari X1 dan Y > r tabel, maka dapat disimpulkan data yang digunakan valid.

Tabel 4 Kofisiean Korelasi

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.645**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	34	34
Y	Pearson Correlation	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data Diolah (2025)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Sig.(2-tailed) 0,001 dan bahwa nilai Sig.(2-tailed) kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel X

dan variabel Y. Dari data di atas, koefisien korelasi adalah 0,645, yang menunjukkan bahwa tingkat kekuatan korelasi/hubungannya kuat.

Tabel 5 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary
Adjusted R Square
.398
a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil dalam tabel 5, diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adj.*R^2) sebesar 0,398 atau 40%. Bahwasanya kemampuan pelatihan dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan diketahui sebesar 40% sedangkan sisanya 60% atau (100%- 40%) sehingga didapatkan hasil 60% diperoleh oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Uji t

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	21.450	4.126		5.199	<.001
X	.438	.092	.645	4.772	<.001

Sumber : Data Diolah (2025)

Pada tabel 6 variabel pelatihan (X) menunjukkan nilai signifikan sebanyak 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 4,772 > t tabel 1,690 maka H1 dapat diterima serta H0 ditolak. Dengan demikian hasil hipotesis pertama pada penelitian ini terbukti yaitu Pelatihan (X) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Balo'ta. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, sehingga mereka mampu mengambil keputusan yang lebih tepat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2022), yang menemukan bahwa

kualitas pelatihan yang baik berkontribusi terhadap pengambilan keputusan manajemen yang lebih efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin intensif dan berkualitas suatu program pelatihan, maka semakin besar pula dampaknya terhadap produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rindengan et al. (2022) serta Setiawan (2019), yang menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan secara terus-menerus dan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di lapangan, sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pelatihan telah membantu mereka dalam menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Rata-rata jawaban menunjukkan bahwa karyawan merasakan manfaat dari program pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan, baik dalam aspek keterampilan teknis maupun pemahaman akan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan karyawan merupakan langkah yang tepat bagi KSP Balo'ta untuk meningkatkan daya saing perusahaan di industri keuangan.

Dengan demikian, berdasarkan temuan ini, perusahaan dapat terus mengembangkan program pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan juga perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa program yang diberikan tetap relevan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Implikasi dari penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan melalui pendekatan pelatihan yang tepat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil Kesimpulan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan pada KSP Balota. Variabel Pelatihan, secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan serta *positive* pada kinerja karyawan pada KSP Balota.

Saran

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai acuan dalam meningkatkan pengetahuan di pelatihan supaya KSP Balota mampu bersaing dengan perkembangan global serta mampu mengembangkan kinerja karyawan. Diharapkan dapat menambah cakupan responden agar

memperoleh hasil yang baik bagi peneliti. Mencari sesuatu hal yang baru mengenai perkembangan di era modern seperti sekarang ini dengan mengikuti perkembangan jaman.

DAFTAR PUSTAKA

Anggono, & Teng, S. H. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Akuntansi. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *8*(01), 73–79. Https://Doi.Org/Http://Doi.Org/10.33395/Remik.V8i1.13243

Hikmah, A. R., Khoiroh, F., & Manan, Y. (2024). Optimalisasi Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS Artha Mitra Sejati Kepanjen. *Jurnal At-Tamwil*, *6*(2), 215–228. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.33367//At.V6i2.1499

Hulu, R. G. M., Lase, H., & Larosa, Y. M. (2024). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Osseda Desa Miga Gunungsitoli. *Journal Of Social Science Research*, *4*, 3803–3812. Https://J-Innovative.Org/Index.Php/Innovative

Iqbal, Sutomo, & Suhartono. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah Benteng Mikro Di Area 9*. *3*(2), 9–21. Https://Www.Eksishum.Untara.Ac.Id/Index.Php/Eksishum/Article/View/74

Jauhari, A., Saifudin, A., & Prakoso, M. S. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis Swot (Study Kasus Pada Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia). *Cakrawala*, *25*, 112–117. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.70005/Cakrawala.V31i1.80

Karyono. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, *1*(2). Https://Doi.Org/10.59818/Jpi.V1i2.34

Kholistimro'ah, S. K., & Turmudhi, A. (2024). Pengaruh Transformasi Kinerja Karyawan: Peran Kepemimpinan Dan Pelatihan Dengan Insentif Sebagai Penggerak Utama. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, *4*(2), 667–678. Https://Doi.Org/10.36908/Jimpa.V4i2.445

Laia, A., Lase, D., Waruwu, S., & Buulolo, N. A. (2024). Evaluasi Pelatihan Keterampilan Di Kantor Dinas Perindustrian Dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kota Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *2*(1), 34–31. Https://Doi.Org/10.62138/Tuhenori.V2i1.41

Maharani, H. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah)*. Https://Repository.Metrouniv.Ac.Id/Id/Eprint/1090/

Meryam, M. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. In *Repository Unismuh Makassar* (Vol. 66).

Mintawati, H., Rahayu, A. S., Puspita, D., Fauzan, F., & Safhira, F. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Pelayanan Jasa. *Jurnal Ilmiah IPS Dan Humaniora (JIIH)*, *1*(1), 28–33. Https://Doi.Org/10.61116/Jiih.V1i1.38

Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan

Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *11*(3), 483–491. Https://Doi.Org/10.14710/Jiab.2022.35339

Rahmah, M., Hakim, L., Fatmah, D., Purnama, C., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education And Development*, *11*(2), 1–7. Https://Doi.Org/10.37081/Ed.V11i2.4326

Refansyah, R. M., Alfisah, E., & Rina, R. (2023). Analisis Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin. *Proceeding: Islamic University Of Kalimantan*, *0*(0), 311–312. Https://Ojs.Uniska-Bjm.Ac.Id/Index.Php/PIUOK/Article/View/12481

Rindengan, Y. M. F., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(2), 368. Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V10i2.40090

Setiawan, M. R. (2019). *Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Konsultan Pajak (Studi Pada Kantor Akuntan Publik X)*. Http://Repository.Ub.Ac.Id/Id/Eprint/172172/