

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PT. MITRA TEKNIK SEJATI ELECTRINDO BANJARMASIN.

ABSTRAK

Chintia¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Muhammad Hadini³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 17310265

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1119056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1129017701

Email : Tiyachintiya451@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pelatihan kerja apakah berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi.

populasi penelitian ini kepada seluruh karyawan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin yang berjumlah 42 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan sampel serta menggunakan analisis data regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS IBM Staistic versi 24.

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan dibuktikan Thitung 3,721 > Ttabel 2,02108. Serta pengujian determinasi didapatkan hasil 0,257 atau 25,7% yang artinya pelatihan kerja mempunyai pengaruh 25,7% terhadap kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini agar dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan cara mempertahankan dan meningkatkan pelatihan kerja terhadap karyawannya.

Kata kunci : Pelatihan Kerja , Kualitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the significant effect of job training on the quality of work of employees of PT. The True Engineering Partner of Electrindo Banjarmasin.

The design of this research is quantitative research with correlation and regression approach. population of this research to all employees of PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, totaling 42 people and using saturated sampling technique in sampling and using simple linear regression data analysis using SPSS IBM Staistic version 24.

Based on the test results, it was found that job training had a significant effect on the quality of employees' work as evidenced by Tcount 3,721 > Ttable 2,02108. As well as the determination test, the result is 0.257 or 25.7%, which means that job training has an effect of 25.7% on the quality of employees' work. The results of this study can be used as a reference in improving the quality of employees' work by maintaining and improving job training for their employees.

Keywords: Job Training, Employee Work Quality.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya suksesnya perusahaan dapat dilihat ketika perusahaan tersebut telah mencapai tujuan awal dibentuknya sebuah perusahaan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor penting diperusahaan agar tercapainya tujuan awal dibentuknya perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia yaitu kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan agar terciptanya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan mereka khususnya bagi perusahaan dibidang pelayanan atau jasa. Maka perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Soekidjo Notoatmojo (2012) dalam jurnal (Yoman, Pratiknjo, and Tasik 2016), mengatakan kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek nonfisik (kualitas nonfisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-keterampilan lain. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya seperti halnya mengadakan pelatihan kerja terhadap karyawan di perusahaan. Seperti halnya pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo yang ada di Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak dibidang dagang dan jasa yang menjual berbagai macam peralatan listrik beserta jasa pemasangan 2 listrik. Banyak resiko yang dihadapi dalam pekerjaan ini terutama pada bagian pemasangan listrik sangat diperlukannya keahlian yang tepat . maka perlu adanya pelatihan dalam memulai sebuah pekerjaan ini. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul: “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data dan angka (Abdullah 2015) . Menurut Sugiyono (2006) dalam jurnal Triasmoko (2014), Populasi adalah penyearataan wilayah yang berisi objek/subjek kualitas tertentu yang telah ditetapkan peneliti dan selanjutnya ditarik kesimpulan. Populasi di penelitian ini sebesar 42 orang . sedangkan Sampel yaitu bagian jumlah dari populasi (Sugiyono : 2006) dalam jurnal Triasmoko (2014). Adapun dari penelitian ini dengan jumlah populasi yang tidak besar maka peneliti mengambil teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel jika semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono (2014) dalam jurnal (Kartodikromo, Tewal, and Trang 2017) .

Adapun definisi opsional variabel penelitian ini adalah:

Menurut Mangkunegara (2012) dalam jurnal (Elizar and Tanjung 2018) indikator pelatihan kerja, diantaranya:

- Pelatih
- Peserta
- Materi
- Metode
- Tujuan

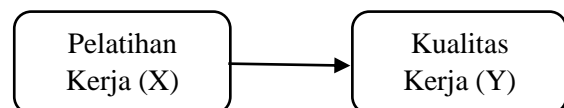
Menurut Kusnandi (2010) indikator kualitas kerja diantaranya:

- Kemampuan
- Keterampilan
- Kedisiplinan

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini Diduga adanya pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin.

Kerangka Penelitian



Gambar 1: Kerangka berpikir
 Sumber : Peneliti,2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

• Karakteristik Responden

Total responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan ada 42 orang diantaranya yaitu 12 orang perempuan atau 26,6% dan 30 orang laki-laki atau 71,4% ini artinya responden laki-laki lebih dominan dari responden berjenis kelamin perempuan. Sedangkan responden berdasarkan masa kerja diketahui diantaranya 32 orang yang sudah bekerja selama 1-3 tahun atau 54,8% dan 19 orang yang sudah bekerja selama 3-6 tahun atau 45,2% , ini artinya terdapat 19 orang pekerja senior. Berdasarkan data responden menurut tingkat pendidikan diketahui yaitu total responden ada 42 orang diantaranya yaitu 4 orang yang S2 atau 9,5% , 9 orang yang S1 atau 21,4% , 5 orang yang D3 atau 11,9% dan 24 orang yang SMA atau 57,1%, Ini artinya responden dengan tingkat pendidikan SMA lebih banyak Karena hasil rekrutmen yang mencari karyawan segar dan perlu adanya pelatihan. Berdasarkan status pernikahan diketahui yaitu total responden ada 42 orang diantaranya yaitu 31 orang yang sudah menikah atau 73,8% dan 11 orang belum nikah atau 26,2%

• Uji Instrumen Penelitian

UJI VALIDITAS

Berdasarkan Uji validitas menunjukkan bahwa terdapat asing-masing 10 pertanyaan untuk variabel dependen dan indepeden. Menurut (Setyawan 2014) Untuk menghitung validitas data yaitu dengan menggunakan Rumus $dF = N - 2$, penelitian ini memiliki 42 responden yang mana total responden dikurang 2 maka di dapatkan 40 responden,

selanjutnya total responden setelah dihitung menggunakan rumus dapat dilihat pada rTabel dengan signifikansi 0,05 didapatkan 0,3044 . Maka pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa rHitung > rTabel pada semua jawaban dapat dikatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Berdasarkan Uji reliabel menunjukkan bahwa nilai cronbach's Alpha pada pelatihan kerja (X) sebesar 0,629 dan kualitas kerja (Y) sebesar 0,700 yang artinya Cronbach Alpa > 0,60 . Maka pengujian reliabilitas terhadap kedua variabel yaitu reliabel.

• Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini terdaapat Uji Asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas , dan uji heteroskedastisitas, pada peneleitian ini dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi pengaruh pelatihan kerja terhadap kualitas kerja karyawan tidak terjadi masalah normalitas, linearitas dan heteroskedastisitas.

• Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,840	1,882		21,172	,000
	Pelatihan Kerja	,101	,027	,507	3,721	,001

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Berdasarkan Uji Regresi sederhana didaptakn bahwa constant (a) yaitu 39,840 . sedangkan nilai pelatihan kerja (b/koeffisien regresi) yaitu 0,101. Maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = a + Bx$
 $Y = 39,840 + 0,101X$ Maka dari persamaan itu dapat dijelaskan bahwa nilai constant yaitu 39,840 yang artinya nilai dari konsisten variabel adalah 39,840. Sedangkan

koefisien regresi X adalah 0,101 yang menentukan bahwa setiap adanya penambahan 1% nilai pelatihan kerja . maka nilai di kualitas kerja bertambah pula sebanyak 0.101 . untuk koefisien regresi bersifat positif karna tidak adanya tanda minus di koefisien regresi. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel X membawa pengaruh positif terhadap variabel Y. Dalam pengambilan keputusan di uji regresi sederhana dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa $0,001 < 0,05$ sehingga dapat di katakan variabel pelatihan kerja(X) berpengaruh terhadap variabel kualitas kerja (Y).

- **Uji Hipotesis (Uji T)**

Tabel 2. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.840	1.882		21.172	.000
	Pelatihan Kerja	.101	.027	.507	3.721	.001

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Berdasarkan nilai sig setelah pengujian didapatkan nilai sebesar 0,001. Pada pengambilan keputusan dinyatakan sig 0,05. Dapat di simpulkan bahwa nilai sig $0,001 < 0,05$ maka dapat di artikan bahwa terdapatnya pengaruh signifikan pada pelatihan kerja terhadap kualitas kerja karyawan. Adapun Untuk mendapatkan nilai Ttabel yaitu:

- Jumlah variabel (k) = 2
- Jumlah responden (n)= 42
- Taraf sig. (2 sisi) = sig 5% : 2 sisi = 0,025
- Derajat bebas $df = n - k = 42 - 2 = 40$

Maka dilihat dari Ttabel pada $df = 40$ dengan sig 0,025 yaitu didapatkan jumlah Ttabel = 2.02108. Maka dapat disimpulkan bahwa Thitung

$3,721 > T_{tabel} 2,02108$ yang artinya H1 terpenuhi bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja.

- **Uji Koefisien Determinasi**

Tabel. 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.239	2.3

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen(X) dan variabel dependen (Y). Dari Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,257 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kualitas kerja karyawan sebesar 25,7%. Sedangkan sisanya 47,3 % dipengaruhi oleh faktor lain.

- **Uji Korelasi**

Tabel 4. Uji Korelasi

Correlations			
		Pelatihan Kerja	Kualitas Kerja
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.507**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	42	42
Kualitas Kerja	Pearson Correlation	.507**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil korelasi sig. (2-tailed) pada kedua variabel ialah 0,001 yang artinya $0,001 < 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan atau berkorelasi. Dari tabel ini juga diketahui bahwa pearson correlations dari kedua variabel yaitu 0,507 maka bentuk hubungannya adalah positif karena tidak terdapatnya tanda minus di pearson correlation. Untuk pedoman derajat hubungan dari hasil pengujian didapatkan 0.507 maka nilai pearson correlation termasuk dalam dengan

derajat hubungan yaitu korelasi sedang. Maka kesimpulannya adalah variabel X terhadap Y memiliki korelasi dengan derajat hubungan yaitu korelasi sedang dan bentuk hubungannya yaitu positif.

2. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kualitas kerja. Yang artinya indikator yang terdapat pada pelatihan kerja yaitu pelatih, peserta, materi, metode, dan tujuan dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan sehingga dapat menambah kemampuan, keterampilan dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja serta dibuktikan dengan adanya pengambilan keputusan dengan uji regresi sederhana dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa $0,001 < 0,05$ sehingga dapat di katakan variabel pelatihan kerja(X) berpengaruh terhadap variabel kualitas kerja (Y). pada perhitungan pada uji T didapatkan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka dapat di artikan bahwa terdapatnya pengaruh signifikan pada pelatihan kerja terhadap kualitas kerja karyawan Koefisien determinasi yaitu sebesar 0,257 atau 25,7% yang artinya pelatihan kerja mempengaruhi kualitas kerja sebesar 25,7% sedangkan sisanya 47,3% perubahan pada kualitas kerja di pengaruhi oleh faktor lain. Pada hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Mubarak and Syarif (2018), menyimpulkan bahwa pelatihan tenaga kerja mempunyai pengaruh terhadap tingkat kualitas kerja kepada karyawan,yang berarti semakin tinggi pelatihan kerja terhadap karyawan , maka semakin kecil kemungkinan kesalahan karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan , namun apabila karyawan tidak melakukan

suatu pelatihan kerja maka dapat di artikan tingkat kesalahan karyawan dalam suatu pekerjaan yang di kerjakan semakin besar. hal ini ditunjukkan dengan besarnya $r \text{ rank} = 0,611$ dan diketahui koefisien determinasi sebesar = 37,33 % hal ini berarti derajat hubungan kedua variabel tersebut adalah sebesar 37,32 % dan sisanya yang sebesar 62,67 % dipengaruhi oleh faktor–faktor lain.

PENUTUP

1. PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin adalah jenis usaha pembangunan dan pemasangan instalasi penyediaan tenaga listrik. yang mana perusahaan ini menggeluti bidang usaha pembangkitan tenaga listrik (subbidang pembangkit listrik tenaga baru lainnya dan tenaga energi terbarukan lainnya), distribusi tenaga listrik (Subbidang jaringan distribusi listrik tegangan menengah), distribusi tenaga listrik (subbidang jaringan distribusi listrik tegangan rendah) dan instalasi pemanfaatan tenaga listrik (subbidang instalasi pemanfaatan tenaga listrik tenaga rendah) .
2. PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin berlokasi di jalan Sungai Miai Dalam No 50 RT. 010 RW 003 Kelurahan Sungai miai, Kecamatan Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin. Prov. Kalimantan Selatan
3. Pada pengujian koefisien determinasi (R^2) manunjukkan bahwa pelatihan kerja hanya 25,7% mempengaruhi kualitas kerja, sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Terdapatnya pengaruh yang signifikan pada pelatihan kerja terhadap kualitas kerja yang dibuktikan dengan uji T didapatkan hasil sig $0,001 < 0,05$ serta pengujian dengan menggunakan Thitung dengan Ttabel didapatkan hasil $3,721 > 2,02108$.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Prof. Ma'ruf. 2015. *Living in*

- the World That Is Fit for Habitation : CCI's Ecumenical and Religious Relationships.*
- Anggraini, Dewi, Dennius Dennius, Arwin Arwin, Elserra Siemin Ciamas, and Wilinny Wilinny. 2019. "On The Job Training Dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan." *Jurnal Ilmiah Kohesi* 3 (1): 118–23.
- Balai, D I, Pelatihan Manajerial, P T Kai, Departemen Pendidikan, Luar Sekolah, and F I P Upi. 2014. "Pengaruh Hasil Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelatihan Manajerial Pt. Kai Bandung." *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah* 10 (2).
- Bellani, Erika, and Kardinal. 2017. "Pengaruh Car, Fdr Dan Oer Terhadap Profitabilitas (Roa) Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia Periode 2011-2015." *E-Jurnal Akuntansi STIE Multi Data Palembang*, no. x: 5.
- Bukit, Benjamin, Tasma Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. *Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. // Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat., M.Pd.* file:///C:/Users/Smile/Downloads/ma najemensumberDayamanusia(PDFDrive.com).pdf.
- Bulkia, Sri, and Ana Sofia Herawati. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Berlian Motors Km.5 Banjarmasin." *At-Tadbir :JurnalIlmiahManajemen*2(2): 94–101. <https://doi.org/10.31602/atd.v2i2.1354>.
- Elizar, Elizar, and Hasrudy Tanjung. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah MagisterManajemen*1(1):46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>.
- Gammahendra, F. 2014. "Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 7 (2): 78826.
- Hermawati, Adya, and Nasharuddin Mas. 2016. *Buku Ajar Quality of Work Life Dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris.*
- Janna, N. M. 2020. KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS Artikel : Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar 1–13.
- Kadiresan, Vimala, Mohamad Hisyam Selamat, Sugumaran Selladurai, S. P.R. Charles Ramendran, and Ramesh Kumar Moona Haji Mohamed. 2015. "Performance Appraisal and Training and Development of Human Resource Management Practices (HRM) on Organizational Commitment and Turnover Intention." *AsianSocialScience* 11(24): 162–76. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n24p162>.
- Kandou, Erlin Emilia. 2013a. "Pengaruh Dan Pelatihan Pengembangan Karyawan Terhadap Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado)." *Skripsi*, 1–12. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/viewFile/2435/1972>.
- Kartodikromo, Endang, Bernhard Tewel, and Irvan Trang. 2017. "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5 (2): 363–72. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.15625>.
- Kusnadi Suhandang,. 2010. *Periklanan Manajemen, kiat dan strategi.* Jakarta: Nuansa

- Leatemia, Senda Yunita. 2018. "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku)" 2: 1–10.
- Lestari, P., and A. Sriathi. 2013. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2 (9): 249310.
- Mansur, M, and Marifah. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Future: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 5 (2): 171–77. <https://www.neliti.com/publications/265995/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-melalui-kualitas-kerja-sebagai>
- Muazansyah, Iman. 2018. "Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Didinas Sosial Kabupaten Bangkalan." *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi* 21 (1): 48. <https://doi.org/10.30649/aamama.v21i1.98>.
- Mubarak, Mumuh Mulyana, and Rini Syarif. 2018. "Dampak Pelatihan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Kesatuan* 8 (2): 7. https://www.researchgate.net/profile/Mumuh_Mulyana2/publication/324943368_DAMPAK_PELATIHAN_KERJA_TERHADAP_KUALITAS_KERJA_KARYAWAN/links/5aec3f12aca2727bc003f905/DAMPAK-PELATIHAN-KERJA-TERHADAP-KUALITAS-KERJA-KARYAWAN.pdf.
- Royuela, Vicente, Jordi López-Tamayo, and Jordi Suriñach. 2008. "The Institutional vs. the Academic Definition of the Quality of Work Life. What Is the Focus of the European Commission?" *Social Indicators Research* 86 (3): 401–15. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9175-6>.
- S.Vasanthi, and S.Rabiyathul Basariya. 2019. "On The Job Training Implementation And Its Benefits." *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)* 6 (1): 210–15.
- Santoso, Singgih. 2017. *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo
- Saputra, A. 2015. "PENGARUH ON THE JOB TRAINING DAN OFF THE JOB TRAINING TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pare)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 27 (2): 86385.
- Setiyadi, Yusuf Wildan, Sri Wartini, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, and Info Artikel. 2016. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal* 5 (4): 315–24. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12306>.
- Setyawan, Dodiet Aditya. 2014. "Modul Statistika Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen Penelitian." In *Poltekkes Kemenkes SurakartaSurakarta*, 11.
- Shrestha, Sulochana, Sujita Thapa, Laxmi Mangrati, Patima Devkota, Rekha Rai, and Kabita Adhikari. 2019. "Quality of Work Life (QWL) Situation in the Nepalese Corporate Sector." *Quest Journal of Management and Social Sciences* 1 (1): 119–45. <https://doi.org/10.3126/qjms.v1i1.25>

- 977.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Syamsiar, Siti. 2007. "Manajemen Sumberdaya Manusia Pertemuan Ke-4 Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan."
- Triasmoko, D. 2014. "PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 12 (1): 82871.
- Umi, Marini Zakiyatul, and Ida Nurnida. 2018. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta." *Journal E-Proceeding Of Management* 5(1):1123–29.
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6013>.
- Yoman, Mesina, Maria H Pratiknjo, and Femmy Tasik. 2016. "Mesina Yoman Maria H . Pratiknjo ABSTRACT Implementation of Development in the District of Puncak Jaya Regency Yamo Still Found the Existence of Some Constraints Affecting the Effectiveness of Work among Employees . Constraints in Question Concerns the Im." *Jurnal Administrasi Publik* 040 (03).
- Yulianti, Eli. 2015. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai Kartanegara." *Jurnal Administrasi Bisnis* 3 (4): 900–910.
- Yuliara, and I Made. 2016. "Regresi Linier Sederhana." *Fisika*, 7–41.
- Yunior, David Roge. 2016. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar." *Management*, 1–14.
- Yusnita, Nancy, and Hadi Harja Prana. 2018. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Masa Metalindo Wanaherang Gunung Putri Bogor." *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)* 1 (2): 94–98.
<https://doi.org/10.34203/jimfe.v1i2.566>.