

# PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM INA GELEKAT LARANTUKA

*The Effect Of Training On Employee Performance At The Regional Drinking Water Company Ina Gelekat Larantuka*

Paulina Berek Tukan<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Marianus S Neno<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [lanitukan012000@gmail.com](mailto:lanitukan012000@gmail.com), <sup>b)</sup> [tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id](mailto:tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id),  
<sup>c)</sup> [marianus.neno@staf.undana.ac.id](mailto:marianus.neno@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [niputu.nusiani@staf.undana.ac.id](mailto:niputu.nusiani@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian Ini bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Larantuka secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus Slovin diperoleh 32 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Uji hipotesis dilakukan dengan uji T. Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum Ina Gelekat Larantuka.

**Kata Kunci :** Pelatihan dan Kinerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang memiliki peran penting bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak aset lainnya dan pengelolah kegiatan dalam suatu perusahaan. keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang. (Manullang, 2013 : 239 ).

Perusahaan tidak berjalan lancar apabila sumber daya manusia yang menjadi pengelolahnya tidak bekerja efektif atau tidak bisa mengembangkannya. Masalah sumber daya manusia ini menjadi perhatian karena merupakan tumpuan bagi suatu perusahaan agar tetap bertahan di era ini. Perusahaan adalah suatu unit kegiatan produksi yang mengelolah sumber-sumber ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat, dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan dapat memuaskan kebutuhan masyarakat. (Manullang, 2013 : 59 ). Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk memikirkan, merancang dan mengeksekusi resolusi baru agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman. Upaya

meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses bisnis perusahaan merupakan salah satu upaya yang ditempuh oleh para pelaku bisnis untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan memenangkan kompetisi pada pasar global. Tujuannya adalah untuk mendapatkan peluang yang lebih baik untuk dapat menjadi market leader sesuai dengan tuntutan (Kotler dalam Suwandi, 2016). Oleh karena itu sumber daya manusia harus bisa di atur dengan sedemikian rupa oleh sebuah perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal sehingga dapat tercapai tujuan bersama perusahaan

Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja juga diartikan hasil kerja karyawan baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Palgunanto dkk., 2010: 67). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu (Riyadi, 2011). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Mangkunegara : 2017). Banyak hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan salah satunya adalah pelatihan.

Pelatihan karyawan adalah suatu proses yang bertujuan agar keahlian tenaga kerja dapat dikembangkan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan. Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi suatu keharusan bagi organisasi, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan, keduanya sangat dibutuhkan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan Naim (2021). Perusahaan perlu mengelola program pelatihan lebih efektif agar mendapatkan banyak manfaat. Hal ini diperlukan karena peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan berbakat terbukti menjadi sumber keunggulan kompetitif (Sulaefi, 2017). Konsep tersebut tidak bisa dipungkiri bagi yang ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Pelatihan dan pengembangan merupakan alat strategis yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Untuk itu anggaran untuk pelatihan tiap tahunnya perlu ditingkatkan, karena dipercaya akan mendapatkan keunggulan kompetitif (Tjahjono, 2005; Falola, et.al, 2014 ) dikutip dalam Sulaefi (2017).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Ina Gelekat Larantuka merupakan Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Flores Timur yang didirikan pada tahun 1993 sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Dati II Flores Timur No. 4 tahun 1993 tertanggal 5 Februari 1993. Dalam perjalanannya organisasi PDAM mengalami perubahan melalui Perda No. 16 tahun 2002 tanggal 3 Juni 2002, Perda No. 2 Tahun 2009 tanggal 12 Juni 2009 dan Perda No. 6 Tahun 2015 tanggal 22 April 2015. Sesuai dengan peraturan pendirian diatas, kegiatan Perusahaan Daerah Air Minum Ina Gelekat Larantuka ditetapkan adalah untuk menyediakan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat akan kebutuhan air bersih yang memadai dan

berkualitas sesuai standar yang ditetapkan memberikan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Berdasarkan data perusahaan daerah air minum (PDAM) Ina Gelekat Larantuka memiliki dua sumber air dari mata air Lepomatan dan Waidoko dan dengan pelanggan sebanyak 6.300. Dalam pelaksanaan pelayanan PDAM Ina Gelekat Larantuka dihadapkan dengan sejumlah pengeluaran terhadap kinerja karyawan PDAM. Keluhan tersebut antara lain seperti lambat penanganan kebocoran pipa air, tidak lancarnya aliran air dan jebolnya pompa air utama. Adapun masalah lainnya yaitu kran di rumah pelanggan PDAM jarang mengeluarkan air. Pihak PDAM Ina Gelekat Larantuka pun mengakui kenyataan itu akibat lambatnya penanganan oleh karyawan PDAM Larantuka oleh karena itu dibutuhkan sebuah proses pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui atau diukur jika individual atau sekelompok karyawan telah mempunyai standar keberhasilan. Kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya Moehariono (2012 : 95). Sedangkan, Siagian (2014 : 47) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Simamora berpendapat bahwa pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan Kaswan (2013:2). Sedangkan, Handoko (2010: 104) dalam latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif Sugiyono (2018). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan Teknik *simple random sampling*. Dilakukan pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dimanahasil kedua hasil uji tersebut menunjukkan instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kontinum dan analisis statistik dengan model regresi linear sederhana.

## ANALISIS PENELITIAN

### Deskripsi variabel Pelatihan (x)

Variabel pelatihan terbagi atas 10 item pertanyaan yang terdiri dari 5 indikator yaitu materi pelatihan, metode pelatihan, pelatih (instruktur), peserta pelatihan, dan sarana pelatihan. Berdasarkan pengambilan data dari kuesioner yang telah dibagikan maka terdapat hasil jawaban responden dari pertanyaan variabel pelatihan yang disajikan pada table 1 . nilai total keseluruhan dalam capaian indikator pelatihan adalah 1.282 dengan kriteria baik.

**Tsbel 1.**

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

Pertanyaan	Jawaban responden					Capaian ( $\sum f_{xs}$ )	Kriteria penilaian
	5	4	3	2	1		
<b>Instrukturur</b>						<b>262</b>	<b>Baik</b>
Item 1	13	19	0	0	0	141	<b>Baik</b>
Item 2	1	29	2	0	0	121	<b>Baik</b>
<b>Peserta pelatihan</b>						<b>256</b>	<b>Baik</b>
Item 3	0	31	1	0	0	127	<b>Baik</b>
Item 4	1	31	0	0	0	129	<b>Baik</b>
<b>Materi pelatihan</b>						<b>260</b>	<b>Baik</b>
Item 5	3	28	1	0	0	130	<b>Baik</b>
Item 6	1	29	2	0	0	130	<b>Baik</b>
<b>Metode pelatihan</b>						<b>251</b>	<b>Baik</b>
Item 7	0	29	3	0	0	125	<b>Baik</b>
Item 8	0	30	2	0	0	126	<b>Baik</b>
<b>Tujuan pelatihan</b>						<b>253</b>	<b>Baik</b>
Item 9	1	31	0	0	0	129	<b>Baik</b>
Item 10	0	28	4	0	0	124	<b>Baik</b>
<b>Variabel pelatihan</b>						<b>1.282</b>	<b>Baik</b>

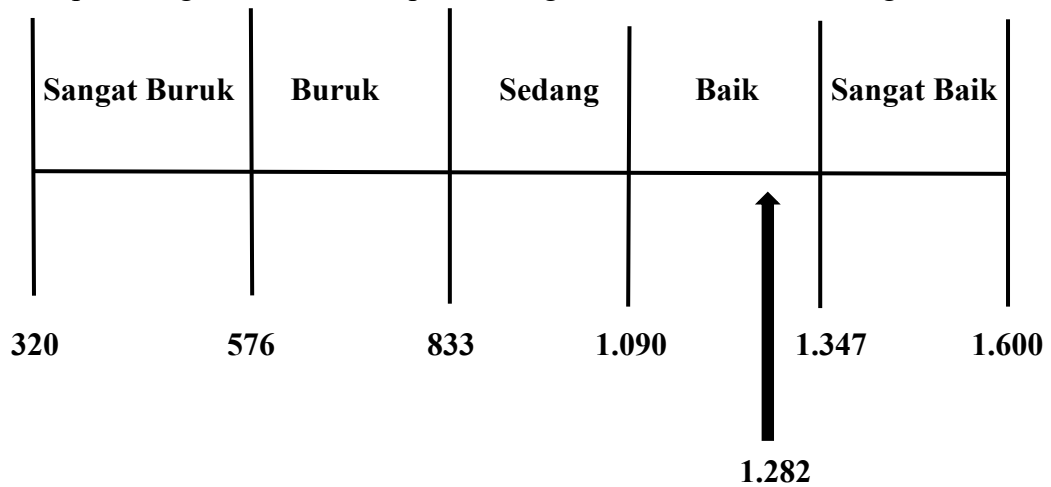
Sumber : data primer diolah (2023)

Berdasarkan table 1. tanggapan responden Karyawan teknisi menunjukkan capaian pada semua item, indikator dan semua variabel pelatihan berada pada kriteria baik.

Diketahui bahwa dari 32 responden ini capaian nilai pelatihan adalah sbesar 1.282 yang berada dalam kategori baik. Capaian indikator dan item terendah yaitu 121 dan tertinggi yaitu 141. Capaian tertinggi pada variabel pelatihan terletak pada pada item menguasai materi pelatihan dengan capaian skor sebesar 141. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatih karyawan teknisi dapat memahami materi pelatihan dan bisa menerapkan di lapangan. Pelatih memberikan dampak positif bagi karyawan teknisi untuk meningkatkan kinerja, karena dengan pelatih cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi. Sedangkan capaian terendah pada variabel pelatihan terletak pada item penyapaian materi menarik dengan skor capaian sebesar 121. Artinya bahwa materi pelatihan yang diberikan tidak terlalu menarik

untuk didengarkan dan tidak terlalu mudah untuk dimengerti. Meskipun berada pada capaian terendah tetapi mayoritas karyawan teknisi memilih jawaban setuju pada indikator pelatihan.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka perolehan garis kontinue adalah sebagai berikut :



Sumber : data primer diolah (2023)

**Gambar 1.**

Garis kontium variabel pelatihan (X )

Dari gambar kontinum di atas terlihat skor total variabel pelatihan (X) berada pada rentang 1.090- 1.347 dengan nilai sebesar 1.282, sehingga tanggapan responden variabel pelatihan (X) berada pada kategori baik .

**Deskripsi Variabel Kinerja (Y)**

Variabel kinerja terbagi menjadi 10 item pertanyaan yang terdiri dari 5 indikator. Berdasarkan pengambilan data melalui kuesioner yang telah dibagikan maka terdapa hasil jawaban responden dari pertanyaan variabel kinerja yang disajikan pada tabel 2. nilai total keseluruhan dalam capaian indikator kinerja adalah 1.281 dengan kriteria baik.

**Tabel 2.**

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Pertanyaan	Jawaban responden					Capaian ( $\sum f_{xs}$ )	Kriteria penilaian
	5	4	3	2	1		
<b>Kualitas kerja</b>						<b>259</b>	<b>Baik</b>
<b>Item 1</b>	5	26	1	0	0	<b>132</b>	<b>Baik</b>
<b>Item 2</b>	1	29	2	0	0	<b>127</b>	<b>Baik</b>
<b>Kuantitas kerja</b>						<b>258</b>	<b>Baik</b>
<b>Item 3</b>	1	31	0	0	0	<b>129</b>	<b>Baik</b>
<b>Item 4</b>	1	31	0	0	0	<b>129</b>	<b>Baik</b>
<b>Kerja sama</b>						<b>256</b>	<b>Baik</b>

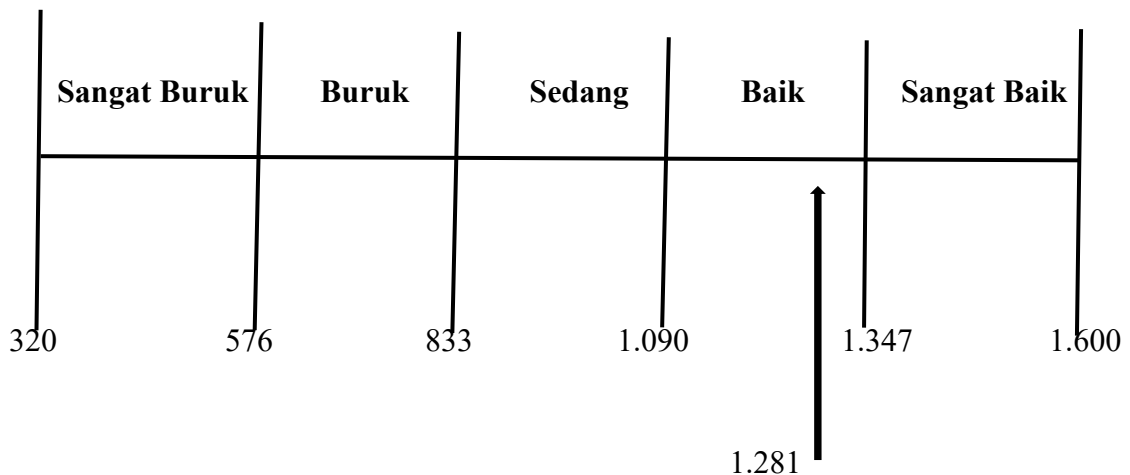
<b>Item 5</b>	0	31	1	0	0	<b>127</b>	<b>Baik</b>
<b>Item 6</b>	1	31	0	0	0	<b>129</b>	<b>Baik</b>
<b>Tanggungjawab</b>						<b>257</b>	<b>Baik</b>
<b>Item 7</b>	5	20	7	0	0	<b>126</b>	<b>Baik</b>
<b>Item 8</b>	5	25	2	0	0	<b>131</b>	<b>Baik</b>
<b>Inisiatif</b>						<b>251</b>	<b>Baik</b>
<b>Item 9</b>	0	30	2	0	0	<b>126</b>	<b>Baik</b>
<b>Item 10</b>	1	27	4	0	0	<b>125</b>	<b>Baik</b>
<b>Variabel kinerja</b>						<b>1.281</b>	<b>Baik</b>

Sumber : data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2. tanggapan karyawan responden PDAM Ina Gelekat Larantuka menunjukkan capaian pada semua item, indikator dan semua variabel berada pada kategori baik.

Diketahui bahwa dari 32 responden ini capaian nilai dari variabel kinerja adalah sebesar 1.281 yang berada dalam kategori baik. Capaian indikator dan item terendah yaitu 125 dan tertinggi 131. capaian tertinggi pada variabel kinerja terletak pada indikator tanggungjawab. hal ini menunjukkan bahwa karyawan teknisi pada perusahaan daerah air minum Larantuka bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah dipercayakan kepada mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan teknisi memiliki kinerja yang baik dalam menerapkan tanggungjawab. Sedangkan capaian terendah pada variabel pelatihan terletak pada indikator inisiatif dengan skor capaian sebesar 125, hal ini menunjukkan bahwa rendahnya inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum adalah sebagai berikut :



Sumber : data primer diolah (2023)

**Gambar 2.**  
 Garis kontinum variabel kinerja (Y)

Dari gambar kontinum di atas, terlihat skor total variabel kinerja (Y) berada pada rentang 1.090- 1.347 dengan nilai sebesar 1.281, sehingga tanggapan responden mengenai variabel kinerja (Y) berada pada kategori baik .

### ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Analisi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan (X) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja (Y), hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.290	5.642		.938	.356
	Pelatihan	.867	.141	.747	6.163	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS V.26 diolah (2023)

Model persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.290 + 0,867 x$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 5.290 yang artinya apabila pelatihan (X) bernilai 0 , maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5.290 poin.
2. Koefisien regresi  $b_1 = 0,867 =$  artinya, apabila pelatihan (X) mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja (Y) meningkat 0,867 point.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (uji parsial )

Berdasarkan tabel 3. diperoleh hasil uji t yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan (H)

Adapun Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a) Menentukan hipotesis statistik

$H_0$  : Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan teknisi PDAM Ina Gelekat Larantuka

$H$  : Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tenisi PDAM Ina Gelekat Larantuka

- b) Menentukan t Hitung dan Signifikan

- c) Dari tabel 4.7 diperoleh output  $t_{hitung}$  variabel pelatihan x sebesar 6,163 dengan signifikansi (p value ) sebesar 0,000

- d) Menentukan  $t_{tabel}$   
Mencari tabel dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 32 - 2 = 30$  pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05 . pengujian dua sisi maka diperoleh t tabel 1.697 (dilihat pada lampiran tabel distribusi t ) .
- e) Kriteria pengujian  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan lebih kecil dari alpha ( $\rho < \alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.  
Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan lebih besar dari alpha ( $\rho > \alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- f) Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikasi dengan alpha  
Nilai  $t_{hitung}$  (6,163) >  $t_{tabel}$  (1,697) dan signifikasi (0,000) < alpha ( $\alpha=0,05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $\rho < \alpha$
- g) Kesimpulan karena  $t_{hitung}$  (6,163) >  $t_{tabel}$  (1,697) dan signifikasi (0,000) < alpha ( $\alpha =0,05$ ), maka  $H_0$ , ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan teknisi pada PDAM Larantuka.

### Koefisien Determinasi

Analisis determinan digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.559	.544	1.334
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				

Sumber :SPSS IBM V 26 diolah tahun (2023)

Berdasarkan hasil analisis determinan menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,544 berarti nilai koefisien determinasi adalah 54,40%, artinya bahwa variabel pelatihan mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 54,40 % sedangkan sisahnya 45,60%, dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai adjusted R square 0,544 yang semakin mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan teknisi pada PDAM Ina Gelekat Larantuka relative lemah.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh variabel pelatihan (X) berada pada kategori baik dan variabel kinerja (Y) berada pada kategori baik, .
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Ina Geleka Larantuka, namun hasil analisis relative lemah.



## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani. (2010). Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi. Yogyakarta: BPFE.
- Kaswan. (2013). Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia . Bandung. Alfabeta cv.
- Mangkunegara. (2017). Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manullang, P. (2013). Pengantar bisnis. Jakarta Barat: Pt Indeks.
- Moehariono. (2012). “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Naim, F. d. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan kota Parepare. DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2, 283
- Palgunanto, Y., Suparno, & Dwityanto, A. (2010). Kinerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional. Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi. 12(1):66-73.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 13(1): 40-45.
- Siagian, So. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Penerbit Cetakan II, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono (2018). Metode penelitian Bisnis. Jakarta: Penerbit Alfabeta
- Sulaefi. (2017). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 5 (1) : 8-9.
- Suwandi. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Analitika. 8(2): 140-147.