



PENGARUH *TRAINING PROGRAM* DAN *WORK INTEREST* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *HR DEVELOPMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV UNIT PABRIK GULA TAKALAR

Iqbal Mustafa¹, Akhmad Jafar²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *training program* dan *work interest* terhadap kinerja karyawan dengan *HR development* sebagai variabel intervensi pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar. Penelitian ini menggunakan data primer. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 126 sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *training program* dan *work interest* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Training program; work interest; kinerja karyawan; HR development.*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of training programs and work interest on employee performance with HR development as an intervening variable at PT. Perkebunan Nusantara XIV Takalar Sugar Factory Unit. This study uses primary data. The samples used are 126 samples. The data analysis technique in this study uses SPSS 21. The results of this study indicate that training programs and work interest have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Training program; work interest; employee performance; HR development.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditompang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Sebagai faktor pendukung akan meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Suhartini et al., 2021). Ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman magang individu, menurut penelitian sebelumnya oleh Diah Rosyani (2017): Keterampilan yang diajarkan kepada siswa berdasarkan bidang keahliannya, pengalaman langsung, dan kemampuan memecahkan berbagai



masalah di lapangan. Bidang Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sangat bergantung pada pengalaman kerjanya.

Dessee, (2016) Selain dipengaruhi oleh kepribadian dalam diri seseorang, perilaku *Work Interest* juga dipengaruhi oleh pemrosesan terpenuhinya hak dari karyawan (Suhartini et al., 2019). Bagaimana keahlian seseorang dalam mengelola emosinya, akan sangat beragam tergantung dari tingkat kematangan usia, pengalaman yang dilalui, serta factor kondisi fisik seseorang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurjanah (2018) terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur kesiapan kerja seseorang yaitu: Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif, Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, Memiliki sikap kritis, Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individu, Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Suatu organisasi pasti menginginkan hasil kerja yang baik dalam kurun waktu tertentu, untuk mencapai hasil tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Seiring dengan itu perkembangan terjadi penurunan karyawan kinerja karena kurangnya motivasi dalam meningkatkan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain minat kerja dan kecerdasan emosional karyawan juga perlu ditingkatkan lagi (Joseph, J., 2020). Hal ini menyebabkan semua perusahaan dituntut untuk memperoleh, *HR Development* dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Melalui *Training Program* dan *Work Interest* dapat meningkatkan kinerja karyawan (Suhartini, 2015). Perusahaan percaya jika karyawan memiliki kualitas tinggi maka hasil pekerjaannya akan berkualitas pula. Pernyataan tersebut dipertegas oleh Gorda (2004) bahwa keberhasilan suatu perusahaan hanya dapat dicapai dengan upaya dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusianya maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai, itu terjadi karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu pendekatan yang digunakan untuk mendeskripsikan pentingnya *HR Development* adalah teori *Human Resource Development*. Robert dan Jackson (2002) bahwa jika karyawan mengambil lebih banyak aktivitas pengembangan sumber daya manusia, maka hasil dari kinerjanya akan lebih maksimal. Dalam menghadapi persaingan kerja dan meningkatkan kualitas perusahaan biasanya menitik beratkan kemampuan karyawannya dalam menghadapi masalah perusahaan serta mencari jalan keluarnya baik itu berupa internal maupun eksternal. Maka dari itu *Human Resource Development* (HRD) ada untuk meningkatkan mutu karyawan sendiri baik karyawan yang akan

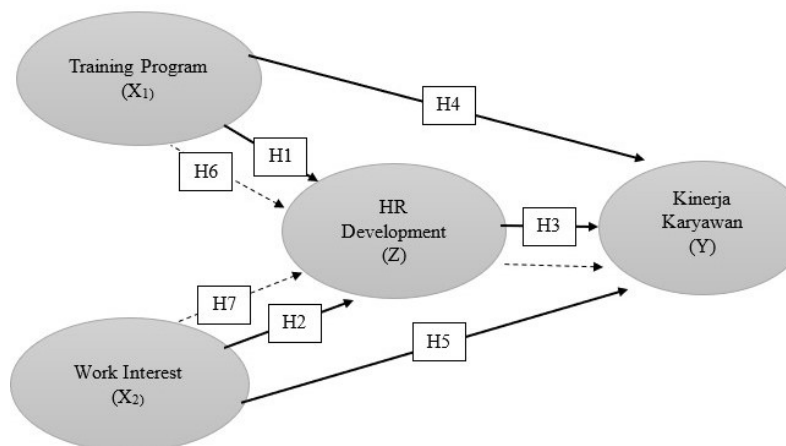


bergabung (baru) maupun karyawan yang telah berada di dalam perusahaan.

Permasalahan yang ditemukan di lapangan, seperti keterbatasan pengalaman pegawai dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya, menghadapi berbagai kendala, dan kurangnya pengalaman kerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai kebutuhan, menjadi salah satu kendalanya. Karyawan di PT sama seperti manusia lainnya. Unit Pabrik Gula Takalar, tentu saja, dalam keadaan sulit. Mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang membutuhkan perhatian perusahaan, namun mereka juga harus bekerja keras untuk fokus pada visi perusahaan, yaitu memuaskan pelanggan. Akibatnya, tidak diragukan lagi motivasi untuk bekerja akan berkurang. Oleh karena itu, sangat penting bagi PT. Berdirinya Unit Pabrik Gula Nusantara XIV Takalar untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, seperti memberikan pelatihan, berpotensi meningkatkan minat setiap tenaga kerja terhadap kinerjanya.

Pabrik Gula Takalar merupakan salah satu perusahaan gula di Sulawesi Selatan yang berlokasi di Desa Parappunganta Kota Takalar dengan produksi gula berskala besar dan mempunyai karyawan yang banyak pula dalam pabrik tersebut terdapat dua macam bagian karyawan yaitu karyawan staf dan Non staf, serta beberapa level jabatan yang sangat kompleks dengan karakter pekerja yang tentunya berbeda satu sama lain. Mulai dari staf kantor, produksi sampai pekerja kasar, yang mana perbedaan pekerjaan tersebut membutuhkan kemampuan yang berbeda pula. Sebagai perusahaan yang cukup berkembang maka Pabrik Gula Takalar harus menunjukkan eksistensinya dengan tetap mempertahankan kinerja yang baik selama proses produksinya, sehingga produktivitas kerja akan maksimal.

Melalui kerjasama manajemen dengan PTPN X, PTPN XIV terus mendorong peningkatan kinerja tiga pabrik gula (PG) di Sulawesi Selatan yang dikelolanya, yaitu PG Bone, PG Camming, dan PG Takalar. Tiga PG tersebut milik PT Perkebunan Nusantara XIV, namun pengelolaannya dikerjasamakan dengan PTPN X. Direktur Produksi PTPN X, T. Sutaryanto, mengatakan, "tahun 2015 bisa dikatakan sebagai tahun terbaik kinerja tiga PG yang selama ini masih dirundung kesulitan tersebut". Rata-rata rendemen ketiga PG tersebut mencapai 8,01 persen, berhasil melampaui target yang ditetapkan di kisaran persen. Tentunya hal ini tidak lepas dari peran serta karyawan yang telah memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan yang di harapkan dari perusahaan Pabrik Gula, terkhusus pada PTPN X Regional Sulawesi Selatan.



METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala *numeric*. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Lokasi penelitian ini melalui masyarakat Kota Makassar yang tergolong dalam *Franchise BExpress Fried Chicken*. Populasi pada penelitian adalah pelaku *Franchise BExpress Fried Chicken* di Kota Makassar. Memiliki 70 unit gerai (*outlet*). Berdasarkan populasi dengan tingkatkesalahan yang peneliti gunakan adalah 5%. Sampel yaitu bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Jadi, sampel pada penelitian ini berjumlah 70 responden. Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SmarPLS versi 4.0 *for windows*.

HASIL

Uji Hipotesis parsial T I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.247	.750		10.994	.000
Training program (X1)	.300	.072	.434	5.518	.000
Work Interest (X2)	.255	.080	.252	3.518	.002

c. Dependent Variable: HR Developmetn (Z)

Sumber : Data Perhitungan SPSS 22

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji parsial (uji-t) model I dapat diinterpretasikan menjadi beberapa hal, antara lain:

1) Training program (X1) HR Developmetn (Z)

Variabel Training program berpengaruh signifikan terhadap *HR Developmetn*. Dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel *Training program* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,300 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 5,518 > t-tabel 1,657 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya variabel *Training program* berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap *HR Developmetn (Z)*. Hal tersebut berarti bahwa *Training program* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *HR Developmetn*, dapat di tarik kesimpulan bahwa hipotesis (H1) di terima.

2) Work Interest (X2) Terhadap HR Developmetn (Z)

Variabel 2. *Work Interest* berpengaruh signifikan terhadap *HR Developmetn*. Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel *Work Interest* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,255 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 3.207 > t-tabel 1,657 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 yang artinya variabel *Work Interest* berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap *HR Developmetn*. Hal tersebut berarti bahwa *Work Interest* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *HR Developmetn*, dapat di tarik kesimpulan bahwa hipotesis (H2) di terima.

Tabel 4.18
Uji Hipotesis parsial T II

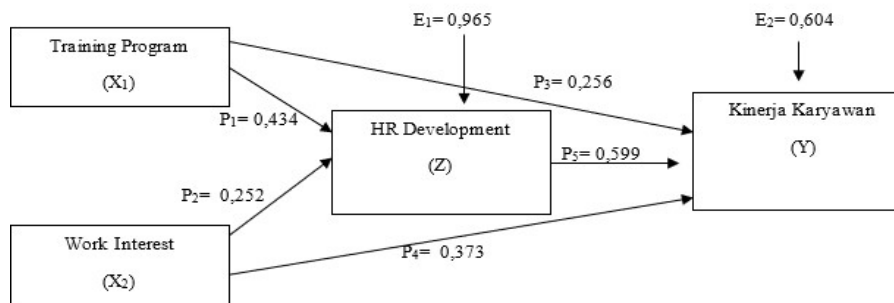
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.591	2.686		.965	.337
Training program (X1)	.051	.080	.256	2.636	.026
Work Interest (X2)	.210	.112	.373	1.865	.005
HR Developmetn (Z)	.410	.168	.599	6.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karvawan (Y)

Sumber : Data Perhitungan SPSS 22

Interpretasi Analisis Jalur

**Hasil analisis jalur (*Path Analysis*)
 antara X_1 dan X_2 terhadap Y melalui Z**



DISKUSI

1. Pengaruh *Training Program* terhadap *HR Development*

Keterampilan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar telah ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki baik dalam bidang teknik ataupun non teknik di PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar. Hal ini dapat dilihat bahwa dalam penempatan karyawan ditentukan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Saat proses rekrutmen karyawan juga ditentukan kualifikasi-kualifikasi tertentu yang harus dipenuhi oleh para pelamar dimana kualifikasi tersebut disesuaikan dengan jobdesk yang akan ditempati dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tetapi seiring berjalannya waktu karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar banyak yang sudah tidak bisa mengoperasikan alat-alat yang ada, maka dari itu *program training* sangat di butuhkan untuk meningkatkan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar maka ditetapkan oleh kebutuhan kompetensi yakni seluruh karyawan baik bidang teknik maupun non teknik harus memiliki kompetensi utama yaitu memiliki orientasi pada pencapaian (*Achievement Orientation*), mampu membangun kepercayaan (*Building Trust*), mampu mengikuti pembelajaran berkesinambungan (*Continous Learning*), dan fokus pada penvapaian target. Penempatan Pegawai diletakkan sesuai dengan keterampilan yang dalam hal ini dilihat berdasarkan kualifikasi pendidikan yang dimiliki baik dalam bidang teknik maupun non teknik di PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Notoatmodjo.S (2009:16) menyatakan bahwa pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan



sumberdaya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keberibadian manusia. menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan. Pendapat Rivai inilah yang dijadikan inspirasi dalam penelitian ini.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan Nurruli Fatur Rohmah (2018) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Meski didukung sarana dan prasarana, serta sumber pendanaan yang menjanjikan, namun tanpa dukungan SDM yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

2. Pengaruh *Work Interest* terhadap *HR Development*

Kesiapan kerja adalah upaya menyiapkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar untuk membuat kualitas SDM membaik. Kesiapan kerja sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan karena merupakan harapan untuk menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang mempunyai kompetensi sesuai bidang keahliannya. Seiring dengan kebutuhan konsumen yang semakin meningkat serta kemajuan teknologi yang pesat, semakin menuntut proses yang serba cepat namun tepat. Tuntutan dunia industri tersebut mengharuskan para karyawan untuk membekali para karyawan agar saat bekerja nanti sudah siap dengan tugas dan tanggung jawab masing masing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja para karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar. Yang diteliti adalah minat kerja yang dimana jika minat kerja tumbuh pada setiap karyawan maka SDM perusahaan akan lebih membaik. Hasil penelitian menunjukkan ada kontribusi positif antara minat kerja dan kinerja karyawan terhadap perbaikan kualitas sumberdaya manusia. *Work Interest* atau minat kerja, Menurut Muri Yusuf (2005) minat kerja adalah keadaan dimana seseorang menentukan seberapa jauh orang tersebut berpartisipasi dalam sebuah pekerjaan atau kegiatan. Kehendak, keinginan, dan preferensi adalah semua komponen minat. Minat merupakan sifat pribadi yang berhubungan dengan sikap seseorang. Minat dan sikap adalah dasar dari prasangka, dan minat juga penting saat membuat keputusan. Orang yang aktif mungkin terlibat dalam aktivitas yang menarik minatnya.



3. Pengaruh *HR Development* terhadap Kinerja Karyawan

Pengembang SDM sangat penting karna memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM, di mana setelah sumber daya manusia membaik kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar semakin membaik di lihat dari kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar yang mencapai target yang maksimal dan penggunaan alatproduksi yang sesuai tanpa membutuhkan bahan bakar yang berlebihan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aida Irmawati (2015) menyatakan peran *Human Resource Development* (HRD) dalam meningkatkan produktivitas bahwa adanya keterkaitan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini diwujudkan melalui kepuasan kerja yang diterima karyawan akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

4. Pengaruh *Training Program* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar.

Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar maka dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Rifki Aditya,dkk (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas t sebesar 0,004 ($0,004 < 0,05$) yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa kinerja karyawan (Y2) akan dipengaruhi oleh pelatihan kerja (X).

5. Pengaruh *Work Interest* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar.

Work Interest atau minat kerja, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar Ketika minat kerja para karyawan tumbuh dengan sendirinya, kinerja para karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar memuaskan serta mencapai target dengan baik tanpa membuang waktu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yumhi (2022) menunjukan bahwa terdapat pengaruh minat kerja terhadap kinerja, hal ini menunjukan bahwa jika minat kerja ditingkatkan, maka kinerja anggota Kepolisian Polres Lebak akan meningkat.



6. Pengaruh *Training Program* terhadap Kinerja Karyawan melalui *HR Development* pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar.

Setelah di adakannya program pelatihan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar kinerja para karyawan semakin mimbaik begitu juga dengan sumberdaya manusianya yang semakin berkualisat, dimana setiap tanggung jawab yang di berikan kepada setiap karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar sesuai deangan apa yang di diharapkan. Dimana setiap pekerjaan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dikarnakan pengetahuan setiap karyawan dalam mengoprasikan alat berat dan sumberdaya manusia yang semakin berkualitas pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar maka setiap target yang di tentukan bisa tercapai.

Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan menurut Notoatmodjo (2003:84) Dengan semakin berkembangnya ilmu dan teknologi, jelas akan berpengaruh terhadap suatu perusahaan. Oleh karena itu jabatan- jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang mulai diperlukan. Kemampuan karyawan yang akan menempati jabatan tersebut seringkali tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sendy Damayani (2017) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa *training program* berpengaruh terhadap HRD.

7. Pengaruh *Work Interest* terhadap Kinerja Karyawan melalui *HR Development* pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar.

Kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu disebut minat/*interest* seperangkat perasaan, harapan, prasangka, kecemasan, ketakutan, dan kecenderungan lain yang dapat mengarahkan individu untuk membuat pilihan tertentu. Dimana setelah adanya perasaan yang mendorong para pekerja pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar pekerjaan yang di kerjakan para karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Pabrik Gula Takalar semakin memuaskan serta membuat sumberdaya manusianya berkualitas, dimana para pekerja tidak perlu lagi untuk di arahkan atau di perinta untuk menyelesaikan tanggung jawabnya masing masing.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusuf (2002). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa *work interest* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Alwi, Syafarudin. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif). Edisi Kedua. Yogyakarta :BPFE
Muri Yusuf. (2002). Kiat Sukses dalam Karier. Padang: PT Ghalia Indonesia.



- Agustus 2015 | 10 Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014), h. 158-161
Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2002), h. 161
- Abu fahmi.HRD Syariah *Teori dan Implementasi MSDM Berbasis Syariah* (Jakarta: PTGramdia, 2014) 173- 174.
Renita. (2006). *Bimbingan dan Konseling SMA 1 untuk Kelas X*. Jakarta: PenerbitErlangga
- Citrangingtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo), 6, 1-11.
- Dalyono. (2005). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Darma, Safira Dwi. (2016). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi SDI PT. Bank BRI Syariah Kantor Pusat. Jakarta: Skripsi, FEB, UIn Syarif Hidayatullah Jakarta. Diperoleh Mei 25, 2018 dari
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Rajawali Press. Jakarta
- Daniel Arfan Aruan, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja KaryawanPT.Sucofindo (Persero) Surabaya, *Jurnal Ilmu Manajemen | Volume1 Nomor 2 Maret 2013*
- Djaali. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Dessler, G. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Mancanan Jaya Cemerlang.
- Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*. (PT Karya Toha, Semarang 2002) h. 553
- Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, S.E., M.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008) h.217
- Efriyani Djuwita. (2003). *Memilih dan Mencari Kerja Sesuai Dengan Bakat dan Kepribadian*. Jakarta: Kawan Pustaka.
- Eka Suhartini. (2015). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PERBANDINGAN ANTARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM DAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UINAM)*. 61-78.
- Fatma Sari Endayani,Djamhur Hamid,Mochamad Djudi, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 25 No. 1*
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:



PT Raja Grafindo Persada.

- Kartini Kartono. (2002). Psikologi Umum. Jakarta: Kasgoro Mondy, R Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). *Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173-188.
- Melayu S.P. Hasibuan. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nasution, I., & Manurung, T. (2015). Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keandalan Audit Trail Pada Pt. Bank Mega, Tbk Cabang Setia Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(1).
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit. Rineka Cipta. Bandung.
- Prof. Dr. Soekidjo Notoadmojo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009),
- Suhartini, E., & Nahwi, W. A. (2019). WANITA KARIR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT . TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK. 244-252.
- Suhartini, E., & Nurariansyah, I. (2021). *Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi selatan*. 2(2), 1-15.