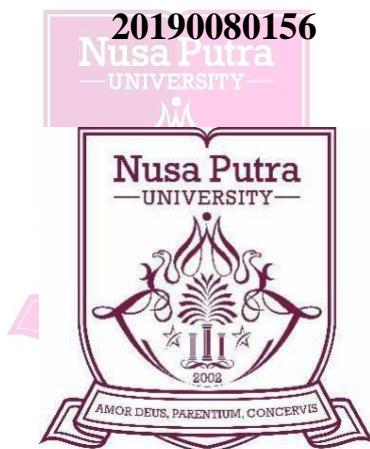


**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
(DIKLAT ) TERHADAP KUALITAS KINERJA  
KARYAWAN PADA LEMBAGA FORUM KOMUNIKASI  
DOA BANGSA (FKDB)**

**SKRIPSI**

**AYU NUR AINI**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
2023**

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
(DIKLAT ) TERHADAP KUALITAS KINERJA  
KARYAWAN PADA LEMBAGA FORUM KOMUNIKASI  
DOA BANGSA (FKDB)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh  
Gelar Sarjana Di Program Studi Manajemen*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
2023**

## PERNYATAAN PENULIS

**JUDUL** : Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan ( DIKLAT ) terhadap kualitas Kinerja Karyawan Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB )

**NAMA** : Ayu Nur Aini

**NIM** : 20190080156

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”

Sukabumi, 24 Agustus 2023



Ayu Nur Aini

## PENGESAHAN SKRIPSI

**JUDUL :** PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ( DIKLAT ) TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN FORUM KOMUNIKASI DOA BANGSA ( FKDB )

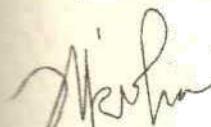
**NAMA :** AYU NUR AINI

**NIM :** 20190080156

Skripsi ini telah di uji dan dipertahankan didepan Dewan Pengaji pada Sidang Skripsi pada tanggal 24 Agustus 2023. Menurut pandangan kami, Skripsi ini telah memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

Sukabumi, 24 Agustus 2023

### Pembimbing I

  
Fitriana Lestari, MBA  
NIDN.0420028304

### Pembimbing II



### Ketua Program Studi

  
Agung Maulana, S.E., M.A.  
NIDN.0412089501

### PLT.Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

CSA. Teddy Lesmana, S.H.,M.H

NIDN. 0414058705

## ABSTRACT

The Human Resources function itself can provide certainty of results with good and increased performance (Vika Luila & Bambang Haryadi, 2013). Therefore, the arrangement and management of the company's human resources must be carried out effectively and efficiently in order to have better quality human resources. The quality of performance can be improved in several ways, one of which is training and education before the employee is engaged in their respective fields and before being given a task, namely when the employee is in the recruitment stage. This research was conducted at the National Prayer Communication Forum (FKDB) located on Jl. Raya Selakopi, Cicantayan District, Sukabumi Regency. Type of exploratory approach "in this study is a descriptive study using a quantitative approach". In this study the data collection technique used was a questionnaire technique or filling out a questionnaire as a research instrument. Based on the measurement scale, this study uses a Likert scale. Based on the results of partial testing carried out using the SPSS 25 application on the Education variable (X1), the results were obtained with a sig. of 0.027 0.05 and the tcount value is 2.332 ttable 1.703 so that it can be concluded that the results of the partial test on the Education Variable (X1) have an effect on employee performance (Y) and have a significant relationship to the Employee Performance variable meaning that in H1 this research is rejected and on the Training variable (X2), the results are obtained with a sig. of 0.747 0.05 and tcount -0.326 ttable 1.703 so that it can be concluded that the results of the partial test on the variable Training (X2) have no effect on employee performance (Y) and have no significant relationship to the variable quality of employee performance (Y) meaning that in H2 from the study this is rejected so the F test (simultaneous) on the variables Education (X1), Training (X2) jointly obtain a Sig value of 0.005 0.05 with an Fcount value of 6.532 from the Ftable value of 3.32 . so that from the test results it can be concluded that together these Training and Education variables affect the employee performance variable as the dependent variable and can be said to simultaneously influence the Employee Performance variable (Y). So it means H3 from this study is accepted.

## **ABSTRAK**

Fungsi Sumber Daya Manusia itu sendiri dapat memberikan kepastian hasil dengan adanya kinerja yang baik dan mengalami peningkatan (Vika Luila & Bambang Haryadi, 2013). Oleh sebabnya penataan dan manajemen perusahaan terhadap sumber daya manusia harus dilakukan secara effektif dan effisian agar memiliki kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Adapun kualitas kinerja bisa ditingkatkan dengan beberapa cara salah satunya dilakukan pelatihan dan Pendidikan sebelum karyawan tersebut bergerak dibidang masing-masing dan sebelum diberikan tugas yaitu pada saat karyawan dalam masa tahap perekrutan. Penelitian ini dilaksanakan pada Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB ) yang berlokasi di Jl. Raya Selakopi Kecamatan Cicantayan Kabupaten Sukabumi. Jenis Pendekatan eksploratif “dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif”. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan ialah teknik kuisioner atau pengisian angket sebagai instrument penelitian. Berdasarkan skala pengukurannya, penelitian ini menggunakan skala Likert. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25 pada variabel Pendidikan ( X1) didapatkan hasil dengan nilai sig. sebesar 0.027 0.05 dan nilai thitung 2.332 ttabel 1.703 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji parsial pada Variabel Pendidikan ( X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( Y ) dan memiliki hubungan yang signifikasi terhadap variabel Kinerja Karyawan kemudian variabel Pelatihan ( X2) didapatkan hasil dengan nilai sig. sebesar 0.747 0.05 dan nilai thitung -0.326 ttabel 1.703 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji parsial pada variabel Pelatihan ( X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( Y ) dan tidak memiliki hubungan yang signifikasi terhadap variabel kualitas kinerja Karywan ( Y ) . Sedangkan uji F (simultan) pada variabel Pendidikan( X1) , Pelatihan ( X2) secara Bersama-sama mendapatkan nilai Sig 0.005 0.05 dengan nilai Fhitung 6.532 dari nilai Ftabel yaitu 3.32. sehingga dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa secara Bersama-sama variabel Pelatihan dan Pendidikan ini mempengaruhi variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependent dan bisa dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerjak Karyawan ( Y ).

***Kata Kunci : Pendidikan ,Pelatihan,& Kinerja Karyawan***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia, nikmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kualitas Kinerja Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB )” sebagai upaya untuk melengkapi syarat mencapai jenjang Sarjana Strata satu pada Program Studi Manajemen Univeristas Nusa Putra. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tentunya menyadari bahwa masih terdapat kesalahan dan kekurangan, tetapi harapan penulis skripsi ini mampu memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi inspirasi untuk penelitian-penelitian kedepannya. Selanjutnya Adapun penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan rintangan, namun berkat doa, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak sehingga hambatan dan rintangan tersebut dapat teratasi dengan baik sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik pula. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Kurniawan, S.T., M.Si., M.M. selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Bapak Anggy Praditha Junfithrana, S.Pd., M.T. selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Bapak Agung Maulana M.A selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Ibu Fitriana Lestari, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan solusi, saran, bimbingan dan arahan serta turut berkontribusi dalam memaksimalkan skripsi ini agar mendapatkan hasil yang terbaik.
5. Ibu Salix Fini Maris, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang bersama-sama turut serta berkontribusi waktu dan pemikiran demi membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Dosen Penguji yang dalam hal ini telah memberikan kritik, masukan dan saran yang tidak lain demi menjadikan skripsi ini menjadi lebih berkualitas.
7. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi. Terima kasih akhirnya dengan ilmu dan wawasan yang diberikan selama perkuliahan akhirnya penulis bisa ketahap ini dan bisa melaluinya dengan bantuan wawasan yang telah diberikan.
8. Kepada diri sendiri yaitu Ayu Nur Aini yang amat saya cintai dan banggakan. Terima kasih karena berani terus melangkah walaupun sambal tertatih dan berani bertumbuh Kembali bangkit lagi walaupun pernah patah dan berada dititik terendah hingga diri sendiri memilih belajar pulih sambal terus berjalan hingga akhirnya sampai ditahap ini. Terima kasih buat segalanya. I proud of you Ayu and I love you.
9. Mamah dan bapak selaku orang tua yang sangat penulis sayangi , cintai dan selalu menjadi orang teristimewa untuk penulis serta selalu menjadi motivasi bagi penulis. Terima kasih atas setiap doa yang selalu dipanjatkan oleh mamah, bapak hingga akhirnya penulis berada ditahap ini , terima kasih selalu dukungan dan restunya hingga bisa melalui semuanya dengan baik. Dan terima kasih karna selalu memberikan kepercayaan dan keyakinan bahwa penulis bisa melewati semuanya dengan baik serta memberikan selalu nasehat yang membuat penulis mampu menyelesaikan Pendidikan ini dengan baik dan penuh tanggung jawab.
10. Adik-adik terbaik penulis yang sangat penulis sayang dan cintai. Terima kasih karena selalu memberikan dukungan kepada penulis serta selalu menjadi yang selalu ada untuk penulis menjadi support terbaik penulis.
11. Laki-laki hebat Muhammad Irfan Prasetya ( Irpan ) yang penulis sayangi dan cintai. Terima kasih karna menjadi motivasi penulis untuk terus berproses menjadi lebih baik dan fokus menyelesaikan Pendidikan dengan baik serta terus menjadi lebih baik hingga akhirnya penulis mampu menyelesaikan semuanya dengan penuh tanggung jawab. Semoga kita sama-sama menjadi anak yang bisa mencapai tujuan yaitu menaikan derajat kedua orang tua dimasa depan. Selalu menjadi apa adanya dan selalu ingat bahwa kamu adalah kamu

dan kamu gak harus menjadi orang lain agar dicintai dengan baik. Always be yourself and always make sure you be good man for your future.

12. Kim Hanbin idola terbaik penulis. Terima kasih karna menjadi salah satu pendorong penulis untuk menyelesaikan Pendidikan sebaik mungkin dan memberikan semangat dan membuat penulis yakin bahwa akan tumbuh bunga yang indah walaupun batang yang rapuh pernah patah dan terluka dan bangkit adalah jalan terbaik untuk menjadikan diri yang lebih baik dan bertumbuh terus bertumbuh hingga lupa pernah patah dan pernah berada dititik terendah. Hancur,patah bukan berarti tidak ada jalan untuk bangkit dan menjadi lebih kuat lebih baik tapi patah dan hancur hanyalah bagian dari proses bertumbuh dan proses mendewasakan pola pikir,laku gerak dan memperkuat mental.
13. Sahabat otak salmon yang selalu dan menjadi rekan terbaik selama penulis diperantauan. Terima kasih karna selalu saling support dan selalu memberikan dorongan untuk tidak merasa sendiri dan tidak merasa tertinggal. Terima kasih karna tidak pernah menjadikan satu sama lain saingan tetapi selalu menjadi penguat untuk satu sama lain.
14. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan semuanya satu persatu. Terima kasih telah mendukung dan memotivasi penulis hingga penulis bisa berada ditahap saat ini.

Akhir kata kepada Allah SWT penulis memanjatkan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik dan amal berlipat kepada semua pihak yang mendukung penulis selama ini. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi orang lain. Aamiin

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayu Nur Aini  
NIM : 20190080156  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, memyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Royalti Noneksklusif (Non-Exclusive Royalty-free right)** atas karya tulis ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT )  
TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA FORUM  
KOMUNIKASI DOA BANGSA (FKDB)

Beserta perangkat yang ada ( jika diperlukan ). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Univeristas Nusa Putra berhak menyimpan,mengalih media/format ka, mengelola dalam bentuk pangkalan data ( database ),merawat dan mepublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Sukabumi  
Pada Tanggal : 24 Agustus 2023

Yang menyatakan

  
  
Ayu Nur Aini

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN PENULIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Sasaran Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	6
1.6 Sistematika Penelitian.....	6
<b>BAB II Kajian Pustaka.....</b>	<b>8</b>
2.1 Gambaran Umum FKDB .....	8
2.2 Landasan Teori .....	10
2.3 Penelitian Terkait .....	23
2.4 Kerangka Pemikiran.....	26
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	27
<b>BAB III Metode Penelitian.....</b>	<b>31</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	31
3.3 Populasi dan Sampel .....	32
3.4 Instrumen Penelitian.....	33
3.5 Uji Instrumen Penelitian .....	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
3.7 Uji Hipotesis.....	36

3.8 Definisi operasional Variable .....	37
<b>BAB IV Hasil dan Pembahasan .....</b>	<b>43</b>
4.1 Karakter Responden .....	43
4.2 Deskripsi Data Penelitian .....	47
4.3 Uji Instrumen Penelitian .....	49
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	52
4.5 Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	55
4.6 Uji Hipotesis.....	56
4.7 Pembahasan .....	59
<b>BAB V Kesimpulan dan Saran.....</b>	<b>64</b>
5.1 Kesimpulan .....	64
5.2 Saran .....	65
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>67</b>
<b>Lampiran.....</b>	<b>72</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.3 Penelitian Terkait .....</b>	<b>23</b>
<b>Tabel 3.1.2 Kegiatan Penelitian.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabel 3.4 Skala Likert Intrumen Penelitian .....</b>	<b>33</b>
<b>Tabel 3.7.1 Alat ukur vaiabel Kinerja Karyawan ( Y ) .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 3.7.2 Alat ukur vaiabel Pendidikan ( X1 ) .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 3.7.3 Alat ukur vaiabel Pelatihan ( X2 ).....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel 4.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 4.1.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 4.1.5 Karakteristik Responden berdasarkan Tahun Diklat.....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 4.2.1 Jawaban responden Tentang Pendidikan ( X1 ) .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.2.2 Jawaban Responden Tentang Pelatihan ( X2).....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel 4.2.3 Jawaban Responden Tentang Kinerja ( Y ) .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 4.3.1.1 Hasil Pengujian Validitas Pendidikan ( X1 ) .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4.3.1.2 Hasil Pengujian Validitas Pelatihan ( X1 ) .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4.3.1.3 Hasil Pengujian Validitas Kinerja ( X1 ).....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4.3.2 Hasil Uji Reabilitas .....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....</b>	<b>53</b>
<b>Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....</b>	<b>55</b>
<b>Tabel 4.6.1 Hasil Uji t ( Parsial ).....</b>	<b>56</b>
<b>Tabel 4.6.2 Hasil Uji F ( Simultan ) .....</b>	<b>58</b>
<b>Tabel 4.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup>) .....</b>	<b>58</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Didalam sebuah perusahaan atau lembaga organisasi Sumber Daya Manusia ( SDM ) ialah faktor utama yang paling penting yang bisa menentukan maju atau tidak dan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini karena Sumber Daya Manusia ialah elemen utama dalam sebuah perusahaan dan lembaga organisasi dibandingan dengan elemen-elemen lainnya. Fungsi Sumber Daya Manusia itu sendiri dapat memberikan kepastian hasil dengan adanya kinerja yang baik dan mengalami peningkatan (Vika Luila & Bambang Haryadi, 2013). Oleh sebabnya penataan dan manajemen perusahaan terhadap sumber daya manusia harus dilakukan secara effektif dan effisian agar memiliki kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Apabila Sumber Daya Mnusia yang terdapat dalam sebuah perusahaan tidak berkualitas, hal tersebut bisa membuat perusahaan untuk susah mencapai tujuan dan misi yang ingin dicapai(Muhammad Arifman Caniago, 2018). Dalam sebuah perusahaan tentu Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah keseluruhan karyawan yang berada didalamnya yang menjadi penggerak perusahaan ataupun lembaga organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) bisa dikatakan berkualitas tentunya bisa dilihat dari bukti nyata dari suatu perusahaan atau lembaga organisasi tersebut. Hal itu bisa dilihat dari kualitas kinerja karyawan yang ada pada lembaga dan organisasi tersebut . Kinerja karyawan ialah seluruh hasil yang sudah dicapai seseorang dalam masa periode dan tugas tertentu dimana pencapaian tersebut mendapatkan hasil yang melebihi atau sesuai dengan standar target pekerjaan. Kinerja karyawan biasanya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan individu itu sendiri, keinginan atau dorongan motivasi dari individu maupun external, dan bisa dipengaruhin oleh lingkungan tempat tinggal,kerja dan lainnya dari individu tersebut (Pawirosumarto, dkk, 2017)(Riziq Shihab Muhamad et al., 2022). Dengan kata lain, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan standar organisasi, menyelesaikan pekerjaan

yang ditugaskan kepadanya, baik diukur dari kualitas pekerjaan, jumlah fungsi, metode dan pengukuran(Nova Puspitaningrum et al., 2022a)

Banyak factor yang bisa mempengaruhi dan berdampak pada kualitas kinerja karyawan pada sebuah perusahaan ataupun Lembaga organisasi . Hal yang tentu penting dalam melihat kualitas kinerja karyawan untuk mengetahui kualitas kinerja seseorang ,Adapun cara yang bisa dilakukan untuk mengetahui tingkat kualitas kinerja karyawan ataupun meningkatkan kualitas kinerja karyawan ialah sa;ah satunya dengan cara melakukan pelatihan dan Pendidikan kepada calon karyawan yang akan direkrut dan akan menjadi bagian dari perusahaan nantinya. Hal ini bertujuan agar selama masa pelatihan dan Pendidikan tersebut bisa dilihat kemampuan yang dimiliki calon tenaga kerja tersebut.

Menurut pandangan ‘Hagell III (1998), Kinrja adalah kesanggupan ntuk mengatur sumber daya untuk menciptakan nilai lebih dari biaya. Sumber daya yang dimaksud ialah hasil yang memiliki wujud nyata (tangible resources) dan yang memiliki karakteristik tidak berwujud (*intangible resources*) (Pratiwi et al., 2022)

Adapun kualitas kinerja bisa ditingkatkan dengan beberapa cara salah satunya dilakukan pelatihan dan Pendidikan sebelum karyawan tersebut bergerak dibidang masing-masing dan sebelum diberikan tugas yaitu pada saat karyawan dalam masa tahap perekrutan. Pelatihan ialah usaha yang dilakukan suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan hal ini penting dilakukan agar Lembaga atau sebuah perusahaan tersebut dapat memiliki kualitas tenaga kerja yang memiliki kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan yang dapat memenuhi kebutuhan Lembaga dan organisasi tersebut pada masa yang sekarang serta akan datang.

Pendidikan ialah penggerak sekaligus alat pemacu potensi kemampuan Sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendidikan memiliki peranan penting dalam proses meningkatkan kualitas kemampuan yang professional dan mengolah kemampuan yang basic menjadi maksimal. Pendidikan ini dilakukan dalam sebuah perusahaan guna mempersiapkan

sumber daya manusia tersebut agar siap mengembangkan pemikiran yang sistematis sehingga mampu memecahkan masalah dengan baik ketika sudah dilapangan.

Penelitian ini dilaksanakan di Forum Komunikasi Doa Bangsa atau disingkat FKDB dengan karyawan DPP FKDB Sukabumi sebagai objek kajian. Forum Komunikasi Doa bangsa adalah suatu forum perkumpulan beradab hukum yang didirikan dengan tujuan untuk membina dan membangun unit-unit UKM dan membangun satuan Pendidikan formal dan non-formal seluruh Indonesia. FKDB ini ialah suatu forum pengusaha dan pelaksana pendidikan guna memenuhi tujuan pendidikan nasional yang menghormati supremasi hukum serta wadah untuk memperjuangkan keadilan dan kesejahteraan Negara Kesatuan Republik Indonesia 2. Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB ) berkantor pusat di Jl. Tebet Barat IX No.36, RT.5/RW.4, Tebet Bar., Kec. Tebet, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta . Dan merupakan organisasi masyarakat yang berdasar hukum dengan akta pendirian nomor 11 tanggal 04 November 2015 dan mendapat pengesahan SK Kemenhumkan Nomor AHU-0015675.AH.01.07.Tahun 2015 dan SKT Bakesbangpol 00-32-02/03/KP/I/2017.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ) lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB ) didapatkan yakni dalam melakukan perekrutan calon tenaga kerja Forum Komunikasi Doa Bangsa melakukan beberapa tahapan yang dimana hal itu dilakukan agar kualitas Sumber Daya Manusia ( SDM ) yang bekerja terjamin sehingga dapat mempercepat target pencapaian dan juga tidak menghambat proses mencapai tujuan dari Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB ) tersebut. Calon karyawan atau calon tenaga kerja FKDB sendiri ialah merupakan mahasiswa binaan Yayasan Pembina Pendidikan Doa Bangsa (YPPDB) yang telah menyelesaikan masa pendidikannya. Dalam proses perekrutan setelah melalui beberapa tahapan dan proses serah terima dari Yayasan Pendidikan Pembinaan Doa Bangsa ( YPPDB ) maka tahap yang dilakukan oleh pihak Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB ) yaitu

melakukan pelatihan dan Pendidikan terhadap calon tenaga kerja yang akan melakukan tugasnya pada Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB ) tersebut yang dilaksanakan selama kurang lebih empat belas hari kerja. Tujuan dari pelaksanaan pelatihan dan Pendidikan terhadap calon tenaga kerja ini bagi FKDB ialah agar meningkatkan loyalitas dan integritas calon tenaga kerja serta meningkatkan kemampuan dan disiplin kerja pada calon tenaga kerja tersebut. Menurut Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa kemampuan yang difokuskan dalam pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan tersebut ialah pada kemampuan *planning, Microsoft office, keuangan*. Adapun tujuan-tujuan yang ingin dicapai dari dilaksanakannya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan oleh Forum Komunikasi Doa Bangsa tercantum dalam Standar Operasional Prosedur ( SOP ) kegiatan Diklat yaitu :

1. Calon tenaga kerja dapat memahami visi & misi FKDB serta perannya dalam lingkup kerja FKDB.
2. Meningkatkan keahlian penggunaan Microsoft Office ke tingkat mahir yang dapat mendukung kesuksesan dalam bekerja.
3. Meningkatkan efisiensi operasional dan pencapaian sasaran kerja FKDB.
4. Meningkatkan kemampuan kritis calon tenaga kerja dalam membuat project plan

Maka dari pernyataan yang tertera dalam SOP tersebut peneliti ingin mengetahui seberapa berpengaruh pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa terhadap tujuan pelaksanaan diklat tersebut yang terdapat dalam SOP.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik dan berkeinginan untuk melakukan suatu penelitian pada lembaga tersebut dengan judul **“Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan( DIKLAT) Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB )”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Program Pendidikan dan pelatihan ( DIKLAT ) Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Pada Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB )”**. Peneliti membuat rumusan masalah yang akan dilakukan penelitian dan ditarik kesimpulannya, adapun rumusan masalah yang didapat ialah

1. Bagaimana Pengaruh Pendidikan Terhadap kualitas kinerja karyawan Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB )
2. Bagimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB )
3. Bagaimana pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan ( DIKLAT ) terhadap kualitas kerja karyawan Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB )?

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan batasan permasalahan dan fokus penelitian ini terhadap judul yang diteliti yaitu hanya pada Pengaruh Program Pendidikan dan pelatihan ( DIKLAT ) Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Pada Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB ).

## 1.4 Tujuan dan Sasaran Penelitian

Dari hasil penelitian adapun tujuan yang ingin dicapai dari ialah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kualitas kinerja karyawan Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB ) pada DPP FKDB
2. Mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kualitas kinerja karyawan Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB ) pada DPP FKDB
3. Mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas kinerja karyawan Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB ) pada DPP FKDB

## **1.5 Manfaat Penelitian**

a.

### **Secara Teoritis**

Manfaat secara teoritis dengan adanya penelitian ini akan memungkinkan untuk bisa menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah pada jurusan manajemen khususnya dalam menambah wawasan dan pemahaman tentang aspek sumber daya manusia didalam sebuah lembaga perusahaan dan organisasi dan mampu menjadi sumber referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya terkait dengan topik yang berhubungan, sehingga dapat mengembangkan pengetahuan tentang masalah ini lebih lanjut.

### **b. Secara Praktis**

Manfaat secara praktis dari hasil penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan ( DIKLAT ) Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan dalam sebuah Lembaga perusahaan dan organisasi serta dari hasil penelitian ini diharapkan semoga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kualitas tenaga kerja yang ada pada Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB ) sehingga kedepannya menjadikan kualitas dari proses peningkatan kualitas kinerja karyawan lebih baik.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini mencakup beberapa bagian penting, yang mana diantaranya ialah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memaparkan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memaparkan tentang pemaparan penelitian terkait, landasan teori, kerangka pemikiran dimana landasan teori tersebut tentang teori Pendidikan dan pelatihan dan teori kinerja

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memaparkan tentang pemaparan sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan, Teknik keabsahan data serta Teknik Analisa data.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memaparkan tentang hasil dari penelitian dan membahas terkait penelitian yang telah dilakukan.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan terbagi dalam dua bagian, pertama adalah kesimpulan yang berisikan ringkasan dari hasil penelitian yang ada pada bab IV dalam penelitian ini. Sedangkan pada bagian kedua, berisikan saran yang menitikberatkan pada gagasan dan ide-ide yang dapat dijadikan masukan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pembahasan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berlandaskan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dan ulasan hasil yang sudah diuraikan pada bab IV maka peneliti menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan memiliki hubungan yang signifikan atas kualitas kinerja karyawan pada karyawan Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa (FKDB) . Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25 pada variabel Pendidikan ( X<sub>1</sub>) didapatkan hasil dengan nilai sig. sebesar  $0.027 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 2.332 > t_{tabel} 1.703$ .
2. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan atas kualitas Kinerja Karyawan pada Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25 pada variabel Pelatihan ( X<sub>2</sub>) didapatkan hasil dengan nilai sig. sebesar  $0.747 > 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} -0.326 < t_{tabel} 1.703$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji parsial pada variabel Pelatihan ( X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( Y) dan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kualitas kinerja Karywan ( Y).
3. Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan atas kualitas kinerja Karyawan Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB) . Berdasarkan hasil uji yang didapat dari output pada pembahasan di atas uji F (simultan) pada variabel Pendidikan( X<sub>1</sub>) , Pelatihan ( X<sub>2</sub>) mendapatkan nilai Sig  $0.005 < 0.05$  dengan nilai Fhitung  $6.532 >$  dari nilai Ftabel yaitu 3.32. sehingga dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Pendidikan ini mempengaruhi variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependent dan bisa dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerjakan Karyawan ( Y )

## 5.2 Saran

Mengenai saran yang dapat disampaikan dengan adanya hasil penelitian ini ialah sebagai berikut

1. Penulis menyarankan kepada pihak Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa untuk memperhatikan kembali metode pendidikan yang dilakukan serta waktu yang diberikan untuk mengikuti kegiatan pendidikan sehingga pendidikan yang dilakukan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan lebih baik lagi kedepannya. Adapun metode pendidikan yang bisa dilakukan selain metode presentasi bisa juga digunakan metode coaching dan conseling serta bisa menggunakan metode Training agar membentuk tenaga kerja yang lebih berkualitas lagi serta mampu berdedikasi dengan baik terhadap Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB ). Hal ini dikarenakan kedua metode tersebut merupakan metode yang bisa langsung membentuk interaksi antara calon tenaga kerja, karyawan, atasan serta pekerjaan itu sendiri, sehingga bisa mempercepat pengembangan sikap ataupun wawasan yang dimiliki calon tenaga kerja.
2. Mengingat bahwa pelatihan yang dilakukan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan pada Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB ) maka diharapkan kepada pihak Manajemen Sumber Daya Manusia FKDB untuk memperhatikan kembali faktor-faktor dan indikator yang belum effektif dan effisien agar hal yang menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada proses kegiatan pelatihan dan ada baiknya meningkatkan intensitas pelatihan agar kedepannya dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara maksimal. Adapun metode yang bisa digunakan agar pelatihan yang dilakukan bisa effektif dan effisien ialah dengan metode simulasi atau training ( Magang ) dalam jangka waktu yang maksimal untuk menghasilkan hasil yang maksimal pula. Metode ini disarankan karena dengan metode tersebut membuat calon tenaga kerja melihat langsung dan bergerak langsung pada kenyataan dunia kerja sehingga mengurangi

resiko kedepannya dan bisa terlihat secara langsung perkembangan dari kemampuan yang dimiliki, keterampilan serta sikap dari calon tenaga kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk melanjutkan penelitian yang sama dengan topik ini, maka diharapkan untuk menambahkan variable-variabel lain yang memiliki potensi mempengaruhi kualitas kinerja karyawan yang belum digunakan pada penelitian ini pada Lembaga Forum Komunikasi Doa Bangsa ( FKDB).



## DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.*
- Aliya, S., & Tobari. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK PALEMBANG. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan, Vol 4(01)*, 1–10.
- Bali Pamungkas, I., Badru Zaman, M., & Andri Wibowo, W. (2022). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA: Tinjauan Literatur. *Economic, Accounting, Management and Business , Vol 5(No 4)*, 1–11.
- Dartha, I. K. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan ( DIKLAT ) Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Ekonomi Modernisasi, vol 6(no 2)*, 1–21.
- Eliana,Nurhayati, & Fathiah. (2020). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) ACEH . *Jurnal Sistem Informasi, Vol 2(No 2)*, 1–12.
- Fransisca Rozi, V., & Sari Anggraini, M. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA ASISTEN APOTEKER DI INSTALASI FARMASI RSUD Dr. M. YUNUS BENGKULU . *Jurnal Ilmiah, Vol 14(No 2)*, 1–5.
- Handayani, D. (2017). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, MOTIVASI, SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERIBANYUASIN . *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 6(No 2)*, 1–11.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1)*, 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

- Juanna, A., Maruf, S., & Ahmad, M. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo . *Economics and Digital Business Review , Vol 4(1)*, 1–10.
- Kiayi, M., Hakri Bokingo, A., & Rezkiawan Tantawi. (2022). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Maqna Hotel Gorontalo . Vol 5(No 2)*, 1–8.
- MUHAMMAD ARIFMAN CANIAGO. (2018). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN.*
- Ningrum, W., Bambang, & Hakam, S. M. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–8.
- Nova Puspitaningrum, Edy Suwasono, & Zaenul Muttaqien. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 51–74.  
<https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.39>
- Nur Muhammad. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Negeri Fakfak . *Jurnal Pendidikan Tambusai , Vol 6(No 2)*, 1–13.
- Nurbeti, & Br Sitepu, B. (2020). *PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARO. Regionomic*, Vol 2(No 1), 1–10.
- Nurhayati, & Junaidi. (2020). *PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN KESAWAN KECAMATAN MEDAN BARAT . Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 1–13.

- Pakpahan, E. S., Siswidiyanto, & Sukanto. (n.d.). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang) . *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.2(No.1), 1–6.
- Perdana, A. (2019). *PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SUMUT KANTOR PUSAT DI MEDAN*.
- Pratiwi, N. putu C., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MERANTI JAYA INDAH DI MODOINDING. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 789. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40407>
- Putri, H. R. (2016). PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN JENIS KELAMIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. KARUNIA ABADI WONOSOBO. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, vol 5(No.4), 1–9.
- Rahmadi, Zainul, & Khuzaini. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN DAN PENDIDIKAN/PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.MITRA BAHTERA SEGARA SEJATI TBK. . *Jurnal Ekonomi*, 1–18.
- Riziq Shihab Muhamad, Wawan Prahiawan2, & Vera Maria. (2022). Pengaruh Disiplin,Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, No 3(No 3), 1–8.
- Samsudin. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT.PLN ( Persero ) Wilayah SULSELRABAR*.
- Saputra, R. (2020). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan ( DIKLAT ) Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh )*.
- Saputra, R. (2020). *PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI*

***BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KABUPATEN GOWA .***

- Sinambela, E. A. (2020). PENGARUH PENDIDIKAN, KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277–285.  
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.48>
- Siregar, D. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Danau Toba Internasional Medan . *Jurnal Creative Agung* , 12(2), 1–13.
- Siswati, E., Fauzani, E., & Sinaga, R. H. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 430.  
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1343>
- Sumanjaya, H. (2015). *PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN JENEPONTO.*
- Supatmi, E. M., Nimran Umar, & Utami, N. H. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Profit*, 7(1), 1–13.
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Vol 7(No 1)*, 1–6.
- Turere, V. nitta. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada balai Pelatihan Teknis Pertanian kalasey. *Jurnal EMBA*, Vol.1(No.3), 1–10.
- Utami, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Anak Pada Mata Pelajaran PKn di SDN No.77 Karaneng Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar.*

- Vika Luila, & Bambang Haryadi. (2013). Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic. *Agora*, Vol 1(No.3), 1–9.
- Wahyuningsih, S. (2019). PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Warta Edisi 60*, 1–16.
- Wais Alkarni, M., & Thamrin Noor M. (2021). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan)* , vol 6(No.2), 1–12.
- Y. Baptista, S. (2019). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi dan Aneka Usaha PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur.*
- Zahra Fadillah, A., & Nasution, J. (202 C.E.). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT. PENGUJIAN DAN SERTIFIKASI MUTU BARANG MEDAN . *Jurnal Inovasi Penelitian* , Vol 2(No 12), 1–6.