



**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN PADA
PT. KANTOR POS KABUPATEN KARANGANYAR**

***EMPLOYEE PERFORMANCE IS REVIEWED FROM HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT, WORK DISCIPLINE AND TRAINING AT PT POST OFFICE
KARANGANYAR REGENCY***

Alfi Aulia Ikhsan¹, Supawi Pawenang², Ratna Damayanti³

¹⁻³(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia)

¹alfiaulia9720@gmail.com, ²pawenangsupawi@gmail.com, ³ratnadamaianti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini ditunjukkan untuk memahami bagaimana pengaruh pengembangan SDM, disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Kantor Pos Kabupaten Karanganyar. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Populasi meliputi semua karyawan PT. Kantor Pos Kabupaten Karanganyar sejumlah 52 karyawan dan sampel yang dipergunakan dengan mengambil dari semua populasi. Sampling jenuh dimanfaatkan sebagai teknik sampling. Analisa sebuah data dengan pengujian uji regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Peneliti melakukan penelitian pada bulan Oktober – Desember 2023. Setelah diteliti hasil menunjukkan pengembangan SDM, disiplin, pelatihan berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Kantor Pos Kabupaten Karanganyar. Koefisien determinasi 527 (52,7%) dipengaruhi variabel pengembangan SDM, disiplin kerja, dan pelatihan. 47,3% sisanya diterangkan menggunakan variabel yang tidak diteliti sekarang.

Kata Kunci: Pengembangan SDM; Disiplin Kerja; Pelatihan; Kinerja Karyawan

Abstract

This research was aimed at understanding how human resource development, discipline and training influence the performance of PT employees. Karanganyar Regency Post Office. Data collection method using questionnaires. The population includes all employees of PT. The Karanganyar Regency Post Office has 52 employees and the sample used was taken from the entire population. Saturated sampling is used as a sampling technique. Analyze data by testing multiple linear regression tests, F test, t test, and coefficient of determination. Researchers conducted research in October - December 2023. After examining the results, it showed that human resource development, discipline, training had a positive impact on the performance of PT employees. Karanganyar Regency Post Office. The coefficient of determination 527 (52.7%) is influenced by the variables of human resource development, work discipline and training. The remaining 47.3% is explained using variables not currently studied, motivation, and work environment, etc.

Keywords: Human Resources Development; Work Discipline; Training; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis modern, sumber daya yang kuat sangat penting untuk meningkatkan produktifitas serta hubungan kerjasama dan positif antara pimpinan dan karyawan. Perusahaan harus meningkatkan keterampilan karyawannya untuk memenuhi tugas mereka karena ilmu pengetahuan semakin maju.

Kinerja karyawan merupakan bagian penting dari keberhasilan bisnis; tanpa kinerja yang baik dan berkualitas, perusahaan apa pun tidak akan dapat mencapai targetnya. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan peningkatan dan pencapaian tujuan yang diinginkan, apabila



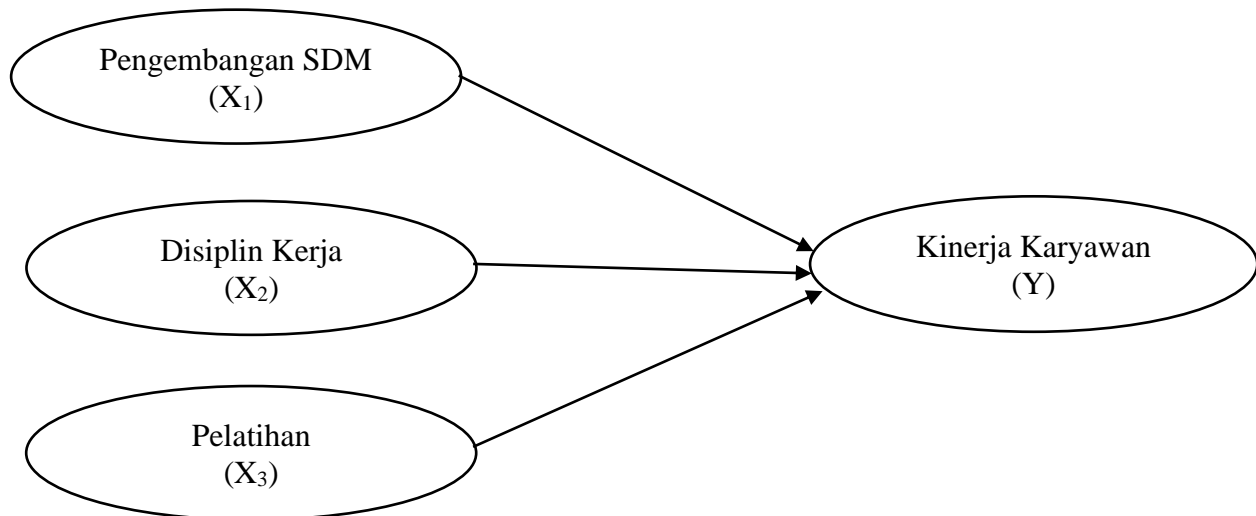
kinerja karyawan dalam predikat kurang baik akan menjadikan dampak buruk bagi kemajuan. Perusahaan harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan mereka, yang akan meningkatkan kinerja setiap orang lebih dari sebelumnya. Sudah tentu, pelatihan ini penting untuk memiliki karyawan yang luar biasa di perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang direncanakan dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan (Andika, 2019). Pengembangan keterampilan manusia, manajemen, dan teknik yang lebih baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kuantitas dan kualitas (Prayudi, 2017).

Manajer dapat menggunakan disiplin kerja untuk mengubah sikap, kesadaran serta kesediaan dalam mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan mereka (Affandi, 2018). Semakin disiplin seorang pegawai, semakin disiplin dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugasnya (Supomo dan Nurhayati, 2018).

Pelatihan dikatakan sebuah proses belajar dimana dapat memperoleh segala hal yang diperlukan untuk mengelola bisnis dengan efektif untuk menuju terbentuknya tujuan. (Alsayed et al, 2019). Ketika karyawan mengikuti pelatihan, mereka mendapat banyak pembelajaran serta pengetahuan untuk bekal ketika mereka bekerja.

HIPOTESIS



METODOLOGI

Metode pengujian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi meliputi semua karyawan PT. Kantor Pos Kabupaten Karanganyar sejumlah 52 karyawan dan sampel yang dipergunakan dengan mengambil dari semua populasi. Sampling jenuh dimanfaatkan sebagai teknik sampling. Kuesioner digunakan sebagai perolehan data. Analisa sebuah data dengan pengujian uji regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Peneliti melakukan penelitian pada bulan Oktober – Desember 2023.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	Sig	Standar	Keterangan
0,752	0,623	0,05	Normal

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel *Kolmogorov-Smirnov* 0,752 dengan Sig. (2 tailed) sebesar 0,623 > 0,05. Dengan ini data dianggap normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan SDM	0,958	1,043	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,864	1,158	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan	0,857	1,167	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas. Karena Tolerance > 10 dengan VIF < 10.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig (p-value)	Keterangan
Pengembangan SDM	0,870	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,359	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Pelatihan	0,007	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan p-value diatas > 0,05, dapat dikatakan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std Error
(Constant)	0,330	2,866
Pengembangan SDM	0,319	0,076
Disiplin Kerja	0,269	0,087
Pelatihan	0,376	0,117

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

$$Y = 0,330 + 0,319X_1 + 0,269X_2 + 0,376X_3 + e$$



- a.) α = konstan sebesar 0,330 mempunyai arti bahwa pengembangan SDM, disiplin kerja serta pelatihan nilainya 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan berada pada angka 0,330.
- b.) β_1 = Nilai *coefficients* (β) 0,319. Ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja serta pelatihan 0, jika ketika ditambahkan variabel pengembangan SDM akan menyebabkan variabel kinerja karyawan meningkat 0,319. Variabel pengembangan SDM dikatakan berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT Kantor Pos Kabupaten Karanganyar.
- c.) β_2 = Nilai *coefficients* (β) = 0,269, menunjukkan variabel pengembangan SDM dan pelatihan 0. Dengan ini dikatakan variabel disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT Kantor Pos Kabupaten Karanganyar.
- d.) β_3 = Nilai *coefficients* (β) = 0,376. Menunjukkan variabel disiplin kerja dan pengembangan SDM 0. Dengan ini dikatakan variabel pelatihan berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT Kantor Pos Kabupaten Karanganyar.
- e.) Hasil diatas menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh paling dominan dengan nilai koefisien 0,376.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 5
Hasil Analisis Uji F

F	Sig	Standar	Keterangan
19,948	0,000	< 0,05	H ₀ ditolak, H ₁ diterima

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,948 > 2,79$) dengan ($0,000 < 0,05$). Maka dikatakan X_1, X_2, X_3 berdampak simultan terhadap Y.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 6
Hasil Analisis Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Pengembangan sdm	4,223	2,010	0,000
Disiplin kerja	3,092	2,010	0,003
Pelatihan	3,218	2,010	0,002

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

- a) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,223 > 2,010$) dengan sig ($0,000 < 0,05$), sehingga pengembangan SDM (X_1) dikatakan berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila pengembangan SDM diperusahaan ditingkatkan maka kinerja karyawan membaik. Kinerja karyawan menurun dikarenakan cukup rendahnya kompetensi dan keterampilan yang dimiliki karyawan seperti: terjadinya beberapa keluhan yang masuk dari *customer* setiap bulannya Pengembangan dikantor dengan melakukan salah satunya *workshop* atau membuat kelompok kerja. Saat program ini berjalan, nantinya setiap karyawan akan mendapatkan berbagai masukan dan pengetahuan yang berguna untuk memecahkan masalah, dan lain sebagainya.
- b) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,092 > 2,010$) dengan sig ($0,003 < 0,05$), sehingga disiplin kerja (X_2) dikatakan berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila tingkat kedisiplinan naik maka kinerja pegawai menjadi meningkat. Kinerja karyawan



mengalami penurunan disebabkan oleh ketidakdisiplinan yang dilakukan karyawan seperti: diberi tugas tetapi tidak mampu untuk menyelesaikan, tercapainya target yang telah ditentukan. Disiplin kerja dapat dilakukan dengan cara memberlakukan sistem *reward* dan *punishment* untuk memenuhi hak karyawan dengan adil.

- c) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,218 > 2,010$) dengan sig ($0,002 < 0,05$), sehingga pelatihan (X_3) dikatakan berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila pelatihan ditingkatkan akan menciptakan karyawan lebih berkualitas dan memahami tugas yang diberikan. Kinerja karyawan menurun dikarenakan PT. Kantor Pos Kabupaten Karanganyar hampir setiap tahunnya tidak pernah mengadakan pelatihan ataupun mengikuti pelatihan, seperti karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Uji R^2

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R square
0,754 ^a	0,555	0,527

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Hasil perhitungan determinasi 0,527 (52,7%) dipengaruhi variabel pengembangan SDM, disiplin kerja, dan pelatihan. 47,3% sisanya diterangkan menggunakan variabel yang tidak diteliti sekarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT Kantor Pos Kabupaten Karanganyar

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,223 > 2,010$) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kantor Pos Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sitompul dan Sentosa, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru, Penelitian (Adam, Suryani, Tarigan, 2021) yang menyatakan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat, Penelitian (Rintjap, Areros, Sambul, 2021) yang menyatakan bahwa Pengaruh yang sangat signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan Permata Finance Tomohon, Penelitian (Andayani, Hirawati, 2021) yang menyatakan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. Apabila pengembangan SDM diperusahaan ditingkat maka kinerja karyawan juga akan semakin lebih baik. Kinerja karyawan menurun dikarenakan cukup rendahnya kompetensi dan keterampilan yang dimiliki karyawan seperti: terjadinya beberapa keluhan yang masuk dari *customer* setiap bulannya. Pengembangan dikantor dilakukan salah satunya dengan cara *workshop* atau membuat kelompok kerja. Saat program ini berjalan, nantinya setiap karyawan akan mendapatkan berbagai masukan dan pengetahuan yang berguna untuk memecahkan masalah, dan lain sebagainya.



Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Kantor Pos Kabupaten Karanganyar

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,092 > (2,010)$) dengan nilai signifikansi sebesar $(0,003) < (0,05)$, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kantor Pos Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasibuan, *et al* 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian (Salim, Ernanda, Yenny, Wulansari 2023) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Autostar Mandiri Technotama, Penelitian (Maswani, Utami, Nofiar 2021) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayutama Teknik, Penelitian (Hasibuan, Lesmana, Sari 2021) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Penelitian (Jauharani, Sumardjo, 2022) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bakri Pipe Industries secara signifikan, Penelitian (Dewi, Wulandari, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan ketidakdisiplinan yang dilakukan karyawan seperti: tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan, tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Disiplin kerja dapat dilakukan dengan cara memberlakukan sistem *reward* dan *punishment* untuk memenuhi hak karyawan dengan adil.

Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Kantor Pos Kabupaten Karanganyar

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,218 > (2,010)$) dengan nilai signifikansi sebesar $(0,002) < (0,05)$, menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kantor Pos Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri dan Astuti, 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian (Yusran, 2018) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian Hasibuan, Lesmana, Sari 2021) yang menyatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan. Apabila pelatihan ditingkatkan akan menjadikan karyawan lebih berkualitas dan memahami tugas yang diberikan. Kinerja karyawan menurun dikarenakan PT. Kantor Pos Kabupaten Karanganyar hampir setiap tahunnya tidak pernah mengadakan pelatihan ataupun mengikuti pelatihan, seperti: karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pelayanan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan yang bersangkutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan SDM dikatakan berdampak positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Kantor Pos Kabupaten Karanganyar. Disiplin Kerja dikatakan berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT Kantor



Pos Kabupaten Karanganyar. Pelatihan dikatakan berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT Kantor Pos Kabupaten Karanganyar.

Saran yang dapat diberikan untuk perusahaan adalah Rencana Pengembangan SDM harus ditingkatkan dan direncanakan kembali secara menyeluruh jika implementasinya berdampak pada Kinerja Karyawan kantor. Disiplin yang baik dapat membantu karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. pihak manajemen berusaha untuk memberikan dukungan semaksimal mungkin untuk kegiatan Pelatihan yang dilakukan.

REFERENSI

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Nusa Media
- Afifah, S. D., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Operato Jahit Konveksi Welas Asih Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(8), 2595–2607. <https://ulilalbabinstitute.com/index.php/JIM/article/view/2022-07-07> Alfabeta, CV
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Andika, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala Bahorok. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 127-135 *Aplikasi*. UMSU Press.
- Dewi, A. S., & Wulandari, P. (2022). Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt. kereta api indonesia (persero) divisi regional ii sumatera barat. 2, 1257–1268
- Hasibuan, Malayu Sp. 2021. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jauharani, H., & Sumardjo, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bakrie Pipe Industries. *Jurnal Economia*, 14(1), 166–175. <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27>



- Prayudi, A. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Badan Usaha Milik Negara. 3(DESEMBER). <http://jklmii.org>
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(7), 556–560.
- Rosiana Wisuda Putri, P. A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 20(2), 100–106. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>
- Salim, F., Ernanda, Y., Yenny, & Wulansari. (2023). Effect of Work Discipline, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Autostar Mandiri Technotama. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(1), 5–09. <https://doi.org/10.35335/jmas.v6i1.172>
- Saputra, A., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. 4(1), 1–21
- Sari Sitompul, S., & Sentosa, W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru. *Jurnal BANSI - Jurnal Bisnis Manajemen Akutansi*, 2(1), 10–20. <https://doi.org/10.58794/bns.v2i1.62>
- Sayyed, Niveen & Sweis, Rateb & Ghalion, Razan & El-Mashaleh, Mohammad & Amayreh, Israa & Albalkhy, Wassim. 2019, The Effects of Training and Motivating Employees on Improving Performance of Construction Companies The Case of Jordan, *International Journal of Business and Management*, 11, 179-211.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya
- Syarifuddin Hasibuan, J., Lesmana, M. T., & Permata Sari, A. (2021). Employee Performance Studies: Antecedents of Work Discipline, Work Motivation, and Job Training. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(2), 117–128. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i2.44>
- Yusran, A., & Sodik. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–11.