
PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAWASAN INDUSTRI MODERN (PERSERO) MEDAN

Kepler Sinaga¹ Putra Axido Sitinjak²

¹Dosen, ²Mahasiswa Prodi Adm. Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas HKBP Nommensen Medan

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawasan Industri Medan. Pendekatan penelitian yang di gunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Kawasan Industri Medan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berjumlah 95 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan menggunakan rumus slovin, maka dari itu banyak sampel yang di ambil adalah sebanyak 49 orang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kawasan Industri Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau t hitung $2,441 >$ dari t tabel $1,679$ ($\alpha = 0,05/2$, $n-k-1$). (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kawasan Industri Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau t hitung $4,267 >$ dari t tabel $1,679$ ($\alpha = 0,05/2$, $n-k-1$). (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kawasan Industri Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikan X1 dan X2 $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $5,552 >$ dari f tabel $1,679$ ($\alpha = k$, $n-k$). $3,09$. Maka untuk itu, disarankan pada PT. Kawasan Industri Medan agar terus meningkatkan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan agar kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Kata Kunci : pendidikan, pelatihan, kinerja karyawan

ABSTRACT : This study aims to determine the magnitude of the effect of education and training on employee performance at PT. Modern Industrial Area (PERSERO) Medan. The research approach used is a quantitative approach with causal associative methods. The population in this study were all employees of PT.Kawasan Industri Medan who had attended education and training, totaling 95 people. The sampling technique used purposive sampling using the Slovin formula, therefore the number of samples taken was 49 people. The results of the study indicate that: (1) There is a positive and significant influence on the education variable (X1) on the performance of employees (Y) of PT. Medan Industrial Estate. This can be seen from the test results obtained a significant value of $0.000 < 0.05$ or t count $2.441 >$ from t table 1.679 ($\alpha = 0.05/2$, $n-k-1$). (2) There is a positive and significant effect on the training variable (X2) on the performance of employees (Y) of PT. Medan Industrial Estate. This can be seen from the test results obtained a significant value of $0.000 < 0.05$ or t count $4.267 >$ from t table 1.679 ($\alpha = 0.05/2$, $n-k-1$). (3) There is a simultaneous positive and significant effect on the variables of education (X1) and training (X2) on the performance of employees (Y) of PT. Medan Industrial Estate. This can be seen from the test results obtained significant values X1 and X2 $0.000 < 0.05$ and f arithmetic value $5.552 >$ from f table 1.679 ($\alpha = k$, $n-k$). 3.09 . So for that, it is recommended to PT. Medan Industrial Estate to continue to improve education and training for employees so that employee performance can also increase.

Keywords: education, training, employee performance

PENDAHULUAN

Pada sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dan responsif terhadap perubahan yang terjadi pada teknologi sekarang ini, dan harus memiliki wawasan, kreativitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pengembangan karyawan yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan baik untuk waktu sekarang maupun diwaktu yang akan datang sesuai dengan perkembangan zaman. Akan tetapi, ada beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menurunkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, untuk menangani permasalahan seperti ini, suatu perusahaan perlu mengadakan suatu program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Program pendidikan dan pelatihan yang disusun secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, memaksimalkan laba dan tetap dapat mempertahankan perusahaannya di antara para pesaing. Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.

Saat ini, ada organisasi yang mempersingkat atau bahkan meniadakan program pendidikan dan pelatihan pada saat iklim bisnis tidak menguntungkan dan melaksanakannya kembali saat kondisi ekonomi pulih kembali. Namun perlu diingat, untuk wawasan jangka panjang lebih bijaksana bila diterapkan saat ini. Jika pendidikan dan pelatihan ditiadakan untuk sementara waktu saja, risiko-risiko berikut tetap saja bisa muncul, kemampuan karyawan berkurang, kinerja menurun, kehilangan gairah belajar dan merasa tidak dihargai lagi, membangun lagi sarana dan fasilitas pelatihan juga akan menyita waktu dan biaya. Namun, banyak juga organisasi yang berkeyakinan bahwa pendidikan dan pelatihan justru paling diperlukan saat bisnis sedang lesu, karena beban pekerjaan karyawan agak berkurang sehingga mempunyai waktu yang cukup untuk belajar. Persoalan yang timbul dalam pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan seringkali belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, tugas dan individu sehingga tidak mendukung kinerja dan karir karyawan sedangkan biaya yang dikeluarkan cukup besar. Penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan yang dilakukan seringkali tidak menyelesaikan masalah, hal ini disebabkan karena perusahaan memilih metode yang salah.

PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan, adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan bidang usaha jasa pengelolaan Kawasan Industri.

Dengan pengalaman lebih dari 30 tahun, PT KIM kompeten untuk mendukung segala usaha mitra industri dengan SDM yang berkualitas. Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian tentang **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan”**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas dikemukakan masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan maka dapat diperoleh rumusan masalah yang akan diteliti yaitu : (1)Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan?(2)Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan?(3)Apakah ada Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan?

Pendidikan

adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pengertian Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan lebih baik. Secara sederhana, Pengertian pendidikan adalah proses pembelajaran bagi peserta didik untuk dapat mengerti, paham, dan membuat manusia lebih kritis dalam berpikir.

Menurut Ruky dalam jurnal Mandang,Lumanau,dan Walangitan (2017), pendidikan/belajar adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Dengan demikian tujuan pendidikan yang ingin dicapai perusahaan adalah:

(1)Karyawan tersebut dapat memperdalam teori pemecahan kasus.(2)Karyawan diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat.(3)Diharapkan karyawan dapat mengambil kebijakan tepat.(4)Dapat mengkaji ulang keputusan dan kebijakan yang telah dibuat perusahaan.(5)Diharapkan koordinasi akan semakin baik antara departemen yang ada dalam perusahaan.

Faktor - faktor itu ada yang terdapat pada diri kita sendiri dan ada juga di luar diri.(1) Faktor BelajarYang dimaksud dengan faktor belajar adalah semua segi kegiatan belajar, misalnya kurang dapat memusatkan perhatian kepada pelajaran yang sedang dihadapi, tidak dapat menguasai kaidah yang berkaitan sehingga tidak dapat membaca seluruh bahan yang seharusnya dibaca.Termasuk di sini kurang menguasai cara-cara belajar efektif dan efisien.(2) Faktor Kecerdasan Yang dimaksud dengan kecerdasan ialah kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan berfikir yang bersifat rumit dan abstrak. Tingkat kecerdasan dari masing-masing tidak sama. Ada yang tinggi, ada yang sedang dan ada pula yang rendah. Orang yang tingkat kecerdasannya tinggi dapat mengolah

gagasan yang abstrak, rumit dan sulit dilakukan dengan cepat tanpa banyak kesulitan-kesulitan dibandingkan dengan orang yang kurang cerdas.(3) Faktor Sikap Banyak pengaruh faktor sikap terhadap kegiatan dan keberhasilan siswa dalam belajar. Sikap dapat menentukan apakah seseorang akan dapat belajar dengan lancar atau tidak, tahan lama belajar atau tidak, senang pelajaran yang di hadapinya atau tidak dan banyak lagi yang lain. Diantara sikap yang dimaksud di sini adalah minat, keterbukaan pikiran, prasangka atau kesetiaan. Sikap yang positif terhadap pelajaran merangsang cepatnya kegiatan belajar.

Berikut akan diuraikan indikator yang mempengaruhi pendidikan :

1. Faktor tujuan
Faktor tujuan merupakan program pendidikan untuk mengembangkan kemampuan seseorang.
2. Faktor Pendidik
Dimana seliap orang yang dengan sengaja mempengaruhi seorang lain untuk mcncapai tingkat kemampuan yang lebih tinggi.
3. Faktor Anak didik
Yang disebut anak didik umumnya adalah setiap orang atau kelompok yang menerima pengaruh dari seseorang yang menjalankan kegiatan atau proses pendidikan.
4. Faktor alat
Didefinisikan sebagai situasi yang diadakan secara sngia unfuk mencapai tujuan pendidikan.
5. Faktor alam sekitar
Didefenisikan sebagai segala sesuatu yang ada dilingkungan terdeka sampai lingkungan masyarakat dan lingkungan uji daya

Pelatihan

Terdapat berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para ahli tentang pelatihan. Berikut ini disajikan beberapa pendapat ahlimengenai definisi pelatihan. Chan dalam Priansa (2016:175) menyatakan bahwa "pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini". Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu di tingkatkan - ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera. Caple dalam Priansa (2016:175) menyatakan bahwa "pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan". Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Beberapa pengertian tersebut di atas menggambarkan bahwa pelatihan merupakan proses membantu

peserta pelatihan untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas tertentu melalui pengembangan proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan.

Menurut Simamora dalam Eulin Karlina (2019:63) tujuan pelatihan adalah

1. Memperbaiki kinerja Karyawan yang bekerja dengan memuaskan karena kekurangan keahlian merupakan calon utama peserta pelatihan
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi Melalui pelatihan karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan Karyawan baru acapkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan menjadi karyawan yang kompeten
4. Membantu memecahkan masalah operasional

Pelatihan dapat membantu kalangan karyawan memecahkan masalah-masalah organisasional dan menuntaskan pekerjaan mereka secara efektif

5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi

Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Pelatihan memberdayakan karyawan untuk menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya terhadap organisasi

6. Mengorientasikan karyawan sehingga menimbulkan kesan yang menyenangkan bagi karyawan
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi Pelatihan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam Tannady (2017:326) manfaat dari pelatihan antara lain:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
 2. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
 3. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang diterima
 4. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
 5. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia
- Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Berikut akan diuraikan indikator-indikator yang digunakan dalam program pelatihan :

1) Fasilitas Pelatihan

Fasilitas yang digunakan dalam pelatihan mencakup semua alat peraga atau peralatan lain yang dapat digunakan untuk membantu memudahkan pelaksanaan pelatihan. Instruktur dan peserta pelatihan sering lebih terbantu memahami materi pelatihan dengan berbagai perlengkapan alat peraga, sehingga keberadaan perlengkapan yang berhubungan dengan materi pelatihan sangat penting.

2) Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan merupakan orang yang sudah cukup menguasai materi pelatihan yang akan dibahas dalam pelaksanaan pelatihan. Instruktur tersebut dapat berasal dari karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan cukup baik dan dapat pula berasal dari lembaga pelatihan atau orang yang secara khusus dipersiapkan untuk melakukan pelatihan. Tetapi sebaiknya instruksi baik

apabila berasal dari kalangan spesial yang secara khusus dimana melakukan pelatihan.

3) Materi Pelatihan

Merupakan bahan ajaran yang menjadi pokok pelatihan, dimana bahan ajaran telah disusun sedemikian rupa agar mudah dipahami. Materi pelatihan harus berhubungan dengan kepentingan peserta pelatihan agar lebih bermanfaat dalam menunjang penyelesaian pekerjaan yang ditanganinya.

4) Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan dapat dilakukan sambil bekerja dan dapat pula diberikan waktu khusus. Terdapat banyak karyawan yang membagi waktu sehari-hari untuk bekerja dan untuk menjalani pelatihan secara bersamaan, sehingga apa yang dipelajari dapat secara langsung diterapkan ditempat kerja. Namun untuk karyawan dengan jenis pelatihan tertentu sulit dilakukan sambil bekerja, karena pelatihan tersebut mungkin membutuhkan pelatihan khusus.

5) Manfaat Pelatihan

Pelatihan ditunjukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan. Oleh karena itu program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar semua peserta pelatihan memperoleh manfaat yang maksimum dari pelaksanaan pelatihan.

Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela dalam Sinambela dan Sinambela (2019:10) sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya. Menurut Amstrong dan Baron dalam Sinambela dan Sinambela (2019:10), performance sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan Bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, akan tetapi juga termasuk di dalamnya proses berlangsungnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Selain penggunaan terminologi performance management.terkadang beberapa organisasi swasta menggunakan istilah managing employe performance yang disingkat dengan MEP. Menurut Amir (2015:5) Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang alau sualu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegintan input, proses, output dan bahkan outcome.

. Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:176), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses

terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Orientasi dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja. Di sini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku

kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

Terdapat 7 indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik, kaitan diantara 7 indikator dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dicapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apa bila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan standar. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengatur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dengan tujuan tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan

pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik/kumpulan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disentensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Hipotesis adalah suatu pernyataan atau dugaan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan atau dugaan yang sifatnya sementara. Adapun hipotesis yang dapat diajukan dari kerangka pikiran teoritis tersebut adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

H_0 : Tidak ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan

H_1 : Ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan

Hipotesis 2

H_0 : Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan

H_1 : Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan

Hipotesis 3

H_0 : Tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan

H_1 : Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Penelitian di lakukan Di PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan penelitina di lakukan july-agustus 2021. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan yang

telah mengikuti pendidikan dan pelatihan berjumlah 95 orang. Yang terdiri dari 38 wanita dan 57 pria/laki-laki

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala liker. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dilakukan dalam bentuk angka. sehingga akan lebih akurat. efisien dan komunikatif. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Jawaban dari item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dan sangat positif, sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata. Penulis memperoleh langsung data-data yang dibutuhkan berdasarkan dari keterangan dan informasi yang diberikan responden melalui angket (kuisisioner) yang telah disebarakan dengan metode skor, pemberian skor ini digunakan sistem skala lima, yaitu :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Netral/N	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil yang valid bila ada kesamaan antara obyek penelitian dan data yang terkumpul. Data yang diperoleh dari pengukuran apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji ini untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variable. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi untuk menemukan atau mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan program komputer SPSS. Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Regresi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel

dependen adalah minat berwirausaha, sedangkan yang menjadi variabel independen adalah motivasi dan modal usaha.

Uji t ini digunakan untuk mengetahui signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat dietimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

Hipotesis:

a) $H_0 : b_1 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

b) $H_a : b_1 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak, H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, signifikan = 95% artinya Pendidikan dan Pelatihan ada hubungannya dengan Kinerja Karyawan

H_0 diterima, H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, signifikan = 95% artinya Pendidikan dan Pelatihan tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan.

Uji f ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0.05$).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak, H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, signifikan = 95 % artinya Pendidikan dan Pelatihan ada hubungannya dengan Kinerja Karyawan

H_0 diterima. H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, signifikan 95% artinya Pendidikan dan Pelatihan tidak ada hubungannya dengan Kinerja Karyawan.

HASIL PENELITIAN

PT. Kawasan Industri Modern (Persero), adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bidang usaha jasa pengelolaan kawasan industry. Kawasan ini didirikan pada tanggal 07 Oktober 1988, dengan komposisi sahamnya terdiri dari Pemerintah RI (Pusat) 60%, Pemeritah Provinsi Sumatera Utara 30%, dan Pemerintah Kota Medan 10%.

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	11	22,4	22,4	22,4
	S1	27	55,1	55,1	77,6
	S2	3	6,1	6,1	83,7
	SMA	8	16,3	16,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, pendidikan yang menjadi paling dominan di PT. Kawasan Industri Medan adalah S1 sebesar 27 responden atau 55% dari 49 responden. Responden yang pendidikan D3 adalah berjumlah 11 responden atau 22% dari 49 responden, responden yang tingkat pendidikan S2 berjumlah 3 responden atau 6% dari 49 responden. Dan responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 8 responden atau 16% dari 49 responden

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,381	2,598		1,301	,200
	T.X1	,282	,115	,307	2,441	,019
	T.X2	,587	,137	,537	4,267	,000

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25, 2021

Persamaan analisis regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas, persamaan regresi liner berganda pada penelitian dapat dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = 3,381 + 0,282X_1 + 0,587X_2$$

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 3,381 merupakan nilai konsistensi variabel terikat yang artinya jika variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) dianggap nol atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 3,381.

2. Koefisien regresi variabel pendidikan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,282 yang artinya apabila variabel meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,282 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel bebas lainnya dianggap nol atau konstan.

3. Koefisien regresi pada variabel pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,587 yang artinya apabila variabel pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula 0,587 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel bebas lainnya dianggap nol atau konstan.

Uji Reliabilitas Variabel X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	6

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.7 di atas, hasil uji reliabilitas dari 6 item pernyataan variabel X1 menunjukkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,865. Hasil ini menunjukkan bahwa data pernyataan penelitian ini untuk variabel X1 adalah reliabel karena nilai cronbach's alpha $0,865 > 0,70$.

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,788	6

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.7 di atas, hasil uji reliabilitas dari 6 item pernyataan variabel X2 menunjukkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,788. Hasil ini menunjukkan bahwa data pernyataan penelitian ini untuk variabel X1 adalah reliabel karena nilai cronbach's alpha $0,788 > 0,70$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,801	6

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.7 di atas, hasil uji reliabilitas dari 6 item pernyataan variabel Y menunjukkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,801. Hasil ini menunjukkan bahwa data pernyataan penelitian ini untuk variabel X1 adalah reliabel karena nilai cronbach's alpha $0,801 > 0,70$.

Uji f Simultan adalah uji pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Ketentuan yang berlaku pada uji simulan ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikan $<$ dari 0,05 dan nilai f hitung \geq dari f tabel, maka variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
 2. Apabila nilai signifikan \geq dari 0,05 dan nilai f hitung $<$ dari f tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- Hasil pengujian secara simultan pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,703	2	12,852	5,552	,007 ^b
	Residual	106,484	46	2,315		
	Total	132,187	48			

a. Dependent Variable: abresid
 b. Predictors: (Constant), T.X2, T.X1

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 5,552 dimana nilai ini $>$ dari f tabel sebesar 3,20. Selain itu, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 <$ dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawasan Industri Medan

KSIMPULAN

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X1) dengan tingkat signifikan $0,000 <$ dari nilai signifikansi 0,05 (5%). Jika dilihat dari nilai t tabel, maka dapat diperoleh nilai t tabel untuk $df = (\alpha=0.05; 2; n-k-1) 49-2-1=46$ adalah sebesar 1,679. Pada tabel

tersebut, pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar 2,441 dimana nilai tersebut > dari nilai t tabel sebesar 1,679. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan Ho Dditolak. Artinya, Pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aulia (2018) tentang, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Perkebunan nusantara III (PERSERO MEDAN). menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.perkebunan nusantara MEDAN, dengan hasil analisis regresi menunjukkan variabel Pendidikan memiliki nilai signifikan $0.000 <$ dari standar yang telah ditetapkan yaitu 0.05.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) dengan tingkat signifikan $0,000 <$ dari nilai signifikansi 0,05 (5%), Selain itu, variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 4,267 dimana nilai tersebut $>$ dari nilai t tabel sebesar 1,679. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan Ho ditolak. Artinya, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh SAMSUDIN (2017), tentang "Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT.PLN(PERSERO)Wilayah SULSELBAR" menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pegawai pada PT.PLN (PERSERO)Wilayah SULSELBAR. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh atas peningkatan kinerja pegawai

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan Secara Bersama-sama

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai f hitung $>$ dari f tabel ($5,552 > 3,20$). Selain itu nilai signifikan yang diperoleh juga $0,000 <$ dari 0,05. Sehingga H1 diterima Ho ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh HAIRUNISA (2019), tentang "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah" menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di KC Bandar Jaya Lampung Tengah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Kawasan Industri Medan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO)

Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau t hitung $2,441 >$ dari t tabel $1,679$ ($\alpha = 0,05/2$, $n-k-1$).

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau t hitung $4,267 >$ dari t tabel $1,679$ ($\alpha = 0,05/2$, $n-k-1$).

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikan X1 dan X2 $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $5,552 >$ dari f tabel $1,679$ ($\alpha = k$, $n-k$). 3,09.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amir, Faisal Mohammad, (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Karlina Eulin dan Rosento, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Priansa, Juni Donni, (2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Penguasaan, dan Implikasi Kinerja, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Tannady, Hendy, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Expert, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, (2010). Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods), Alfabeta, Bandung.

Jurnal

- Auliah, (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan, Medan: Universitas Sumatra Utara
- Hairunnisa, (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah), Metro: Institut Agama Islam Negeri Metro
- Mandang, Evert Fandi, Bode Lumanauw, Mac D.B. Walangitan, (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado, Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado
- Ratnasari, Miranda Diah, Bambang Swasto Sunuharyo, (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik), Malang: Universitas Brawijaya Malang

Samsudin, (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselbar,Makasar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar