

ASLI

JURUSAN SAJIN - EMEN
FAKULTAS EK - ANU 20/9/23

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
TIRTA MUSI UNIT PELAYANAN SAKO KENTEN
PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

Muhammad Taufik

(01011181924009)

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
TIRTA MUSI UNIT PELAYANAN SAKO KENTEN
PALEMBANG

Disusun oleh :


Nama : Muhammad Taufik
NIM : 01011181924009
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 11 Agustus 2023


Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 1961312031989122001

ASLI

20/09/2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Taufik
NIM : 01011181924009
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian / Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 1 September 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima,

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 1 September 2023

Pembimbing

Penguji



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 1961312031989122001



Dr. Wita Farha WK, S.E., MM
NIP.198104012014092001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 19890711201803310001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Taufik
NIM : 01011181924009
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

“Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang”.

Pembimbing

Ketua : Parama Santati, S.E., M.Kom
Anggota : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
Anggota : Muhammad Taufik
Tanggal Ujian : 1 September 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Indralaya, 1 September 2023

Pembuat Pernyataan



Muhammad Taufik
NIM. 01011181924009

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Didalam hidup kita bersenantiasa proses dan dalam kehidupan sudah terbagi dalam porsi masing-masing maka dari situ kita harus senantiasa bersyukur untuk menjalani kehidupan yang berujung kematian”

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- **Allah SWT**
- **Kedua Orang Tuaku**
- **Saudaraku**
- **Sahabat**
- **Keluargaku**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang”**, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Allah SWT, terima kasih atas segala rahmat, karunia, rizki, petunjuk dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Keluarga Besar, Ahmad Nizar dan Efsah, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, serta atas pengertiannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugrah terbesar dalam hidup. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan.
3. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom., selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
4. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbang waktu dan saran dalam penyusunan skripsi.

5. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Saudara penulis tercinta, Yenni Arningsih S.T., dan Suami yang selama ini mendukung adiknya untuk meraih gelar Sarjana (S1) di Universitas Sriwijaya semoga segala kebaikan dibalas oleh Allah SWT.
7. Pegawai dan staff PDAM Tirta Musi khususnya Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang, yang bersedia untuk membantu dalam memberikan data dan mengisi kuesioner untuk penelitian skripsi.
8. Teman-teman seperjuangan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya untuk angkatan 2019 Manajemen Indralaya.
9. Laptopku, Microsoft Word, Microsoft Excel, Youtube, CTRL + C, CTRL + V, dan software lain yang membantu saya dalam mengerjakan skripsi ini.
10. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for all doing this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi manfaat bagi semua pihak yang bersangkutan.

Palembang, 1 September 2023

Penulis,



Muhammad Taufik

NIM : 01011181924009

ASLI

20/03/2021

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa

Inggris dari mahasiswa :

Nama : Muhammad Taufik

NIM : 01011181924009

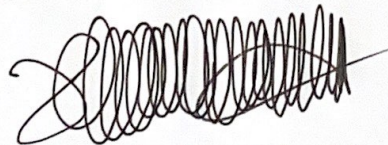
Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum
(PDAM) Tirta Musi Unit Pelayanan Sako Kenten
Palembang.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP.1961312031989122001

ASLI

INDONESIA 20 2020
20/01/2020

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA MUSI UNIT PELAYANAN SAKO KENTEN PALEMBANG

Oleh:
MUHAMMAD TAUFIK

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan di sebuah perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai atau aparatur yang bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang, sebanyak 38 orang yang dijadikan responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik sampling jenuh kepada responden. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier sederhana, ditemukan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang.

Kata Kunci : Pelatihan, prestasi pegawai

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 1961312031989122001

ASLI

JURUSAN ... N ... EMP ...
TANGGAL ... 20/03/23 t

ABSTRACT

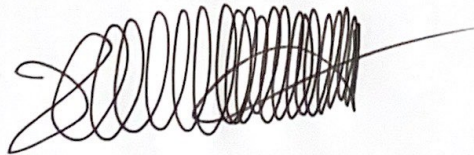
THE INFLUENCE OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA MUSI SERVICE UNIT OF SAKO KENTEN PALEMBANG

**By:
MUHAMMAD TAUFIK**

Training is a series of activities designed to improve skills, knowledge, experience, or change a person's attitude in doing work in a company so that employee performance can increase. This study aims to determine the effect of training on employee performance at the Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Sako Kenten Palembang Service Unit. The object of this study were all employees or apparatus working at the Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Sako Kenten Palembang Service Unit, as many as 38 people who were used as respondents. The data used in this study were obtained through saturated sampling techniques for respondents. Based on the results of testing simple linear regression analysis, it was found that the training variable had a positive and significant effect on employee performance at the Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Service Unit Sako Kenten Palembang.

Keywords : Training, work performance

Head of Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 1961312031989122001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Muhammad Taufik
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 26 April 2001
Agama : Islam
Status : Belum menikah
Alamat Rumah : Lr Tapak Nyari No.36 Palembang
Alamat Email : tfiks84@gmail.com



Pendidikan formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 157 Palembang
SMP : SMP Negeri 13 Palembang
SMA : SMA Negeri 3 Palembang

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Pelatihan.....	11
2.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Pelatihan.....	12
2.3 Manfaat Pelatihan.....	13
2.4 Tujuan Pelatihan.....	13
2.5 Dimensi Pelatihan.....	14
2.6 Pengertian Prestasi Kerja.....	14
2.7 Faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja.....	15
2.8 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	15
2.9 Dimensi Prestasi Kerja.....	16
2.10 Hubungan Antar Variabel.....	17
2.11 Penelitian Lain Yang Relevan.....	18
2.12 Kerangka Konseptual.....	25
2.13 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	27
3.2 Rancangan Penelitian.....	27
3.3 Jenis Data.....	27
3.4 Sumber Data.....	28

3.4.1 Data Primer.....	28
3.4.2 Data Sekunder.....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5.1 Kuesioner (Angket).....	28
3.6 Populasi dan Sampel.....	29
3.7 Uji Instrumen.....	30
3.7.1 Uji Validitas.....	31
3.7.2 Uji Realibitas.....	31
3.8 MSI (<i>Method Of Successive Interval</i>).....	32
3.9 Teknik Analisis Data.....	32
3.9.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	32
3.9.2 Uji Korelasi.....	33
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi.....	34
3.9.4 Uji Hipotesis.....	34
3.10 Variabel dan Definisi Operasional.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	37
4.1.1 Profil Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Unit	

Pelayanan Sako Kenten Palembang.....	37
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	38
4.1.3 Struktur Organisasi.....	39
4.2 Hasil Penelitian.....	40
4.2.1 Deskriptif Data Profil Responden.....	40
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	40
4.2.1.2 Usia Responden.....	41
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	42
4.2.1.4 Masa Kerja Responden.....	43
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	44
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Pelatihan.....	44
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Prestasi Kerja.....	49
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	53
4.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	53
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	55
4.4 MSI (<i>Method Successive Interval</i>).....	56
4.5. Hasil Analisis Data.....	56
4.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	56
4.5.2 Uji Korelasi.....	57

4.5.3 Hasil Koefisien Determinasi.....	58
4.5.4 Uji Hipotesis (Uji t).....	59
4.6 Pembahasan Penelitian.....	60
4.6.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan....	60
4.6.2 Keterbatasan Penelitian.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pelatihan Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang.....	5
Tabel 1.2 Tingkat Penyelesaian Keluhan Pelanggan di Perusahaan Daerah Air Minum Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert.....	29
Tabel 3.2 Skala Koefisien Korelasi.....	33
Tabel 3.3 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pegawai.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir....	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan.....	44
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja.....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pelatihan.....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Prestasi Kerja.....	54

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	55
Tabel 4.10 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	56
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Korelasi.....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.1 Struktur PDAM Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang....	39

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2. Hasil Pengolahan data dengan SPSS.....	78
Lampiran 3. <i>Method Successive Interval</i> (MSI).....	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern saat ini perusahaan-perusahaan sedang berada di era VUCA. VUCA adalah singkatan dari *volatility*, *uncertainty*, *complexity* dan *ambiguity*. *Volatility* dimaksudkan sebagai suatu hal yang mudah berubah, *uncertainty* adalah ketidakpastian, *complexity* adalah situasi yang semakin rumit, dan *ambiguity* adalah tidak ada kejelasan (Kadiyono A.L, et al 2022). Dapat disimpulkan era VUCA adalah dimana lingkungan bisnis yang semakin bergejolak, kompleks, dan semakin tidak pasti (Azahari, 2021).

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan perusahaan baik teknologi, politik, sosial, dan ekonomi juga sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar maupun menengah khususnya dalam mencapai tujuan perusahaan (Martoyo Anang, et al 2022). Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu mencapai tujuan perusahaan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah, maka dari itu untuk mampu membawa organisasi atau perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan (Bahauddin, 2020).

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap

organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Nariah, 2022).

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam perkembangan suatu perusahaan. (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan (Y. Pratama & Jaenab, 2021). Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi (Arif, 2020).

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Mashuddin, 2022). Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan kompetitif dan global, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi (Alwan & Djastuti, 2018). Pada saat yang sama, pekerja

memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang (Aldi & Susanti, 2019).

Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik (Simanjuntak & Edy, 2022). Untuk itu pelatihan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan (Arif, 2020).

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja (Kuntadi & Rosdiana, 2022). Kualitas sumber daya tidak terlepas adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal (Dukungan et al., 2022). Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan. Dengan pendidikan dan pelatihan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja (Umul Husna, (2022). Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Karen, 2021).

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Arlina et al., 2022). Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran dan pelatihan yang

meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan, dan keahlian. Sehingga pada akhirnya kegiatan pengembangan karir ini akan melahirkan karyawan yang unggul dan berkualitas sesuai dengan syarat yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan demikian program pendidikan dan pelatihan memberi peluang terhadap karyawan agar dapat mempunyai peran yang besar dalam perusahaan (Karen, 2021).

Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang pengembangan dan pelatihan diperlukan untuk menunjang kemampuan diri dalam bekerja, di samping itu pengembangan dan pelatihan juga perlu untuk meningkatkan prestasi dalam pekerjaan, baik itu prestasi dalam bentuk jabatan dan kedisiplinan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan asisten manager Bagian Pelayanan dan Penagihan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang, didapatkan kesimpulan bahwa Pelatihan yang diterapkan di perusahaan masih belum optimal. Hal ini menyebabkan penyelesaian program kerja di Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang masih kurang efektif. Berikut data dan pelatihan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang dalam kurun waktu 2020 hingga 2022.

Tabel 1.1 Pelatihan Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang

No.	Uraian Kegiatan	Tahun/Peserta (orang)		
		2020	2021	2022
1	Pelatihan Operasional IPA Polygon 2	12		
2	Diklat Teknis PDAM	1		
3	Pelatihan dan sertifikasi operator pesawat angkat dan angkut	3		
4	Diklat Komunikasi & Psikologi Audit serta Asesment Kompetensi Auditor Muda	1		
5	Diklat Dasar-Dasar Audit	2		
6	Pelatihan Manajemen Proyek	2		
7	Pelatihan Pengawasan Konstruksi Perpipaan	1		
8	Pelatihan Pompa Sentrifugal (Operasi,Perawatan, dan Troubleshooting).	1		
9	Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia	3		
10	Pelatihan Sistem Distribusi Air Minum	1		
11	Diklat Khusus Bagi Kepala SPI & Asesmen	1		
12	Bimbingan Teknis Mengenai Aspek Hukum dan Audit Keuangan Daerah	3		
13	Pelatihan Geographic Information System (GIS) II	36		
14	Bimbingan Teknis Pelayanan Pelanggan dan Pemasaran	1		
15	Bimbingan Teknis Mengenai Trouble Shooting Operasi Instalasi Air Minum (IPA).	2		
16	Bimbingan Teknis Mengenai Trouble Shooting Operasi Instalasi Air Minum (IPA).	1		
17	Bimbingan Teknis Mengenai Mekanikal dan Elektrikal Air Minum	2		
18	Bimbingan Teknis Mengenai Penyusunan Laporan Keuangan SAK-ETAP	1		
19	Training	4		
20	Bimbingan Teknis Online	2		
21	Pelatihan Penerapan Manajemen Mutu	7		
22	Pelatihan Selam Bebas	9		
23	Pelatihan Penyusunan Legal Opinion	2		

No.	Uraian Kegiatan	Tahun/Peserta (orang)		
		2020	2021	2022
24	Bimbingan Teknis Perencanaan Instalasi Pengolahan Air (IPA) secara Online	1		
25	Bimbingan Teknis mengenai Perencanaan Jaringan Perpipaan	1		
26	Bimbingan Teknis mengenai Pengawasan Kualitas Air Minum secara Online	1		
27	Diklat Variable Speed Drive	17		
28	Pelatihan dan Uji Kompetensi Supervisor	1		
29	Pelatihan dan Uji Kompetensi Human Resource Manager (HRM)	1		
30	Pelantikan Penerapan PSAK 71	7		
31	Bimbingan Teknis Kualitas Air Minum	2		
32	Pelatihan Aplikasi Scafol	14		
33	Pelatihan Nasional	3		
34	Pelatihan Pajak Terapan berbasis online	5		
35	In House Training Prose Pengelolaan Air Minum	26		
36	Bimbingan Teknis Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah	2		
37	Pelatihan "Frontliner Pintar Era Digital" berbasis online	10		
38	Diklat Komunikasi dan Psikologi Audit	1		
39	Studi banding pengembangan system penyediaan air	1		
40	Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Ahli Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah	6		
41	Diklat Pembinaan Kearsipan	30		
42	Pelatihan Penanganan Commercial Losess	14		
43	Pelatihan Strategi Pengelolaan Tagihan	10		
44	Pelatihan Desain Water Treatment Plant	26		
45	In House Training Service Excellence and Handling Complaint.		30	
46	Bimbingan Teknis dan Ujian Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa		2	
47	Pelatihan dan Penyusunan Akreditasi		12	
48	Pelatihan Lanjutan SPI BUMN 2021		4	
49	Bimbingan Teknis dan Sosialisasi Good		27	

No.	Uraian Kegiatan	Tahun/Peserta (orang)		
		2020	2021	2022
Corporate Governance (GCG)				
50	Pelatihan Mechanical Equipments Maintenance		15	
51	Pelatihan Tahap II dalam rangka pelaksanaan kegiatan National Urban Water		3	
52	Pelatihan Effective Building & Asset Management		20	
53	Diklat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)		30	
54	Pelatihan Akuntansi		30	
55	Diklat Legal Drafting		2	
56	Pelatihan Android Optimize Utilites		2	
57	Public Training Menghadapi Masa Purna Bhakti dan Kunjungan Lapangan		2	
58	Off the job training Proyek Palembang City Sewerage (PCSP)			21
59	In House Training Manajemen Gudang			24
60	Diklat SOP secara daring			12

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Rambutan Palembang (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat jelas kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Perusahaan Daerah Air Minum Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang selama kurun waktu tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Tahun 2020 terdapat 44 pelatihan yang dilaksanakan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang. Di tahun 2021 terdapat 13 pelatihan yang dilaksanakan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang dan di tahun 2022 terdapat 3 pelatihan yang dilaksanakan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Unit

Pelayanan Sako Kenten Palembang. Selanjutnya dapat pula penulis sajikan informasi berkaitan dengan prestasi kerja pegawai selama tahun 2020 sampai 2022.

Tabel 1.2 Tingkat Penyelesaian Keluhan Pelanggan di Perusahaan Daerah Air Minum Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang.

Tahun	Jumlah Keluhan Pelanggan	Yang Diselesaikan	Yang Tidak Diselesaikan
2020	3560	2393	1167
2021	4157	3277	880
2022	3138	1788	1350

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang.

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut terlihat secara jelas bahwa prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang menurun tiap tahunnya. Tahun 2020 terdapat 1167 pekerjaan yang tidak diselesaikan. Ditahun 2021 terdapat 880 pekerjaan yang tidak diselesaikan dan di tahun 2022 terdapat 1350 pekerjaan yang tidak diselesaikan. Dapat disimpulkan bahwa dari tahun ke tahun prestasi kerja karyawan tidak maksimal dikarenakan adanya penurunan penyelesaian pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Martah, 2017) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bintang Cosmos Medan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh (Suherdiningsih & Rokhman, 2020) menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT KAI.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dalam penyusunan proposal ini mengambil judul **"PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM DAERAH (PDAM) TIRTA MUSI UNIT PELAYANAN SAKO KENTEN PALEMBANG."**

1.2 Perumusan Masalah

Dengan demikian peneliti berupaya untuk melihat bagaimana pengaruh pelatihan pada Prestasi Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang, maka perumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Unit Sako Kenten Palembang ?

1.3 Tujuan penelitian

Seperti yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Unit Pelayanan Sako Kenten Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk mempelajari masalah-masalah yang dialami dan untuk menambah pengetahuan mengenai keadaan organisasi sebagai penerapan dan pengembangan ilmu yang diterima dan dipelajari selama masa perkuliahan.
2. Sebagai bahan untuk mengembangkan SDM dalam memecahkan masalah riil, khususnya menyangkut pelatihan.
3. Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mendalami kasus serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen Perusahaan Daerah Air Minum Unit Sako Kenten Palembang tentang pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kualitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. Sukapress. Yogyakarta
- Afdhal, Anita Latuheru , Rusydi Fauzan , Vera Sylvia Saragi Sitio , Kosasih , Tajul'Ula , Suharno, Tri Wahyu Rejekiningsih , Amriadi, Soeharjoto, R. A. (2023). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat di Ambarawa). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14.
- Anang Martoyo, Endang Susilawati, ZH Nurul Kusumawardhani, Aisyah Mutia Dawis, Nidya Novalia, Yuniati Fransisca, Lathifaturahmah, I Komang Oka Permadi, Rosdita Indah Yuniawati, Leni Susanti, Erna Hikmawati, Muhammad Satar, Agung Supriyadi, Novi Choliso, Q. (2022). *Manajemen Bisnis*. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=JYqdEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Dalam+kondisi+saat+ini,+perubahan+lingkungan+perusahaan+baik+teknologi,+politik,+sosial,+dan+ekonomi+juga+sangat+berpengaruh+pada+perusahaan-perusahaan+besar+maupun+menengah+khusus>
- Annisa Lestari Kadiyono, Clara Moningga, C.M Indah Soca Retno Kuntari, Meta Dwijayanthi, Efnie Indriane, Ellen Theresia, Evany Victoriana, Firanti Claudia Gea, Evi Ema Victoria Polii, Farhan Maulana Ibrahim, Fifie Nurofia, Gianti Gunawan, Heliany Kiswantomo, Indah P, Y. (2022). *Kesiapan untuk menghadapi tantangan dunia kerja*. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=xBh2EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Di+era+modern+saat+ini+perusahaan-perusahaan+sedang+berada+di+era+VUCA.+VUCA+adalah+singkatan+dari+volatility,+uncertainty,+complexity+dan+ambiguity.++Votality+dimaksudkan+sebagai>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Aris, A. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(3), 547–561. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.355>
- Arlina, Y., Bouka, P., Mulyati, D., & Sururama, R. (2022). *Tenggara Province Analisis Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Pemberian Tugas Belajar Dan Ijin Belajar Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Di Kota*

- Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur*. 3(November), 3725–3737.
- Asi, L. L., & Cahyani, V. A. (2020). The Effect of Education and Training on Employee Performance at PT. PERTAMINA (persero). *Jambura Science of Management*, 2(1), 08–14. <https://doi.org/10.37479/jsm.v2i1.4434>
- Azahari, H., Fantini, E., Bisnis, A., & Negara, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Fintech Pendanaan Xyz di Era Vuca Prosiding Seminar STIAMI. *Prosiding Seminar STIAMI (2021)* 8(2) 115-123, 8(2), 115–123.
- Bahauddin, A., Hamdan, A., Mulyapradana, A., Prabowo, A., Tri Cahya, B., Andriani, C., Apriansyah, D., & Agustina, Y. (2020). *Manajemen Bisnis Kontemporer.pdf*.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan Reliabilitas Penelitian. In *Binus*. www.mitrawacanamedia.com
- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen pendidikan dan pelatihan SDM*.
- Daulay, R. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, 2(1), 156–164.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3).
- Dukungan, H., Terhadap, K., Pasien, M., & Stroke, P. (2022). *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. 4, 1707–1715.
- Eri Barlian. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.
- Gibson, L. J. (2019). *Organizations, Behavior, Structure, Processes* (Issue 1).
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hidayat, R. (2018). Education and Job Training on Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)*, 2(2). <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n1.140>
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 71–77.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Jamaani, A., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2021). The Effect of Education and Training and the Work Environment on Teacher Performance at SMP Negeri Ogan Ilir. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565(INCoEPP), 1165–1170. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.232>
- Karen, A., Tewel, B., & Walangitan, M. D. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1332–1341.
- Kotongan, A. A., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2021). Analisis Pengaruh Budaya

- Organisasi, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1), 293–304. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32445>
- Kuntadi, C., & Rosdiana, D. (2022). *Faktor-faktor yang Memengaruhi Efektivitas Penyerapan Anggaran Belanja Pendidikan: Perencanaan Anggaran , Peraturan , Koordinasi (Literature Review)*. 4(2), 142–152.
- Lestari, I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Kebun Sei Kari. *Jurnal Ecodemica*, 2, 7–25.
- Listyanti, K. N., & Dewi, A. . S. K. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5285. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p23>
- Mahmud. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah*. 5(3), 248–253.
- Marpaung, I., & Winarto. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(1), 79–86.
- Martah, V. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Ismg Floor Mills. *ECONOMIC : Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 5576(1), 8–14.
- Mashuddin, N. (2022). Analisis Penerapan Pengembangan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Pt. Pelabuhan Indonesia Iv Makassar (Persero). *Movere Journal*, 4(1), 76–83. <https://doi.org/10.53654/mv.v4i1.235>
- Mastin Kiayi, Agus Hakri Bokingo, R. T. (2022). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada HOTEL SEMERU Bogor*. 5(2), 519–526.
- Muhtadi, A., Sujana, W., & Wayan Widnyana, I. (2021). International Journal of Contemporary Research and Review The Effect of Education and Job Training on Employee Performance with Motivation and Work Ability as Intervening Variables at the Airport Personnel of PT. JAS International Airport Branch I Gusti N. *Ijcerr*, 12(06), 20409–20419. <https://doi.org/10.15520/ijcerr.v12i06.901>
- Nariah. (2022). *MSDM* 1. https://www.google.co.id/books/edition/MSDM_I/2pGWEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Nurhayati, N., & Junaidi, J. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat (Studi pada *Publik Reform*, 40–52. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/1374>
- Prasetyani, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Hsbc Cabang Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 314–321.

- <https://doi.org/10.32493/jee.v3i3.10527>
- Pratama, M. R. P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 45–53. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v1i01.7>
- Pratama, Y., & Jaenab, J. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Tukadmas Gc Kota Bima. *Jepa: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6(2), 631–640.
- Rachim, N., Kusuma, H. A. R., & H. Sutadji, M. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Kabupaten Kutai Timur. *Administrative Reform*, 3(4), 452–463.
- Rae, L. (2018). *The Art of Training and Development*.
- Rizal, S., Hasan, I. A., Abdullah, I., & Anismayanti, A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 1–12. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v17i1.10805>
- Santi, S. (2020). The Positive Impact of Education, Training, and Work Experience to Influencing Employee Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 438–445. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62–68. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.183>
- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Sofia. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ziugEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Tidak+hanya+itu+pendidikan+dan+pelatihan+juga+dapat+mengidentifikasi+karyawan+secara+spesifik,+seperti+pemberian+uji+kompetensi+dalam+pelaksanaannya.&ots=lq73TzVTp&sig=6P1VHvNsBY>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)*.
- Suherdiningsih, V. V., & Rokhman, N. (2020). Cakrawangsa bisnis. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(1), 17–28.
- Sukarman Purba, Hani Subakti, Iskandar Kato, Weni Astari, Ruly Nadian Sari, Astrid Chandra Sari, Arin Tentrem Mawati, Dewi Anzelina, Salamun, Cipta Pramana, Muhammad Nurtano, Suesilowati, G. A. H. (2022). *Konsep Manajemen Dalam Pendidikan*. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=vf-eEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA165&dq=Pendidikan+dan+pelatihan+secara+konseptual+maupun+pelaksanaannya+sangat+berbeda,+walaupun+tujuan+dilaksanakannya+program+ini+sama,+yaitu+meningkatkan+kemampuan+pola+pikiran+ke>

- Sulaiman, & Asanudin. (2020). Analisis Perananpendidikanpelatihdalam Peningkatan Kinerjapegawai. *Jurnal Akuntanika*, 6(1), 39–45.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Taufik, & Yam. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
- Uli Martina Benedicta Purba, Apriani Sijabat, S. T. . L. (2022). *Pengaruh Model Pembelajaran Problem Solvingterhadap Hasil Belajar Kognitif Fisika Siswa di SMA Negeri 5 Pematang Siantar*. 4, 1707–1715.
- Umul Husna, T. M. S. (n.d.). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan*. 7(1).
- Veby Fransisca Rozi, M. S. A. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Asisten Apoteker Di Instalasi Farmasi Rsud Dr. M. Yunus Bengkulu*.
- Zeke, K., Katuuk, D. A., Rotty, V. N. J., & Lengkong, J. S. J. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 15. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1.112126>