

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 14 / 5 2024
FAKULTAS EKONOMI

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DI PT BUKIT ASAM (PERSERO) Tbk



Skripsi Oleh

ANDINI

01011382025185

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT BUKIT ASAM (PERSERO) Tbk

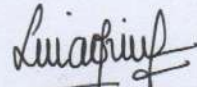
Disusun Oleh

Nama : Andini
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382025185
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 26 April 2024



Lina Dameria Stregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 14 / 2024
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT BUKIT ASAM (PERSERO) Tbk

Disusun oleh:

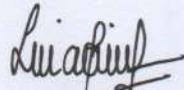
Nama : Andini
NIM : 01011382025185
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 07 Mei 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 14 Mei 2024

Pembimbing,



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

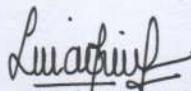
Penguji



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 19860520202012201

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



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

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andini
NIM : 01011382025185
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk

Pembimbing :

Nama : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 07 Mei 2024

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, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 14 Mei 2024



NIM. 01011382025185

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(Qs. Al-Insyirah : 5-6)

"Small progress is still progress"

(Unknow)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Diriku sendiri
- Keluarga
- Sahabat
- Teman seperjuanganku
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana Ekonomi di Universitas Sriwijaya. Proses penyusunan skripsi ini, penulis mengalami kesulitan dan penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Terkait hal tersebut, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Dan juga besar harapan penelitian ini bermanfaat bagi yang membaca. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Palembang, Mei 2024

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan batuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, terima kasih sudah menjadi tempat curhat yang paling setia dan memberikan kesehatan hingga kesempatan serta anugerah luar biasa sehingga peneliti mampu melawati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disemogakan.
2. Kedua Orang Tua Peneliti , Bapak Ice dan Ibu Emi tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi, memberi semangat, dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama masa perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
3. Saudara – saudara saya yang tersayang Feni dan Widi yang selalu mendorong saya untuk selama menyelesaikan skripsi saya.
4. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang bersedia membimbing dan memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini serta Sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Nia Meita, S.E., M.Si., selaku Dosen penguji yang bersedia menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi ini.
6. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku rektor Universitas Sriwijaya.

8. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Dr, Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebaik-baiknya atas segala ilmu dan pengetahuan yang sudah diberikan selama ini.
11. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu peneliti selama masa perkuliahan dan memberikan informasi mengenai dosen dan aturan perkuliahan.
12. Manajemen PT Bukit Asam Persero Tbk yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta Seluruh Staff PT Bukit Asam Persero Tbk yang bersedia memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian.
13. Keluarga besar Bapak Buchir, terima kasih atas segala bentuk semangat dan perhatian kepada peneliti dalam masa perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
14. Sahabat Seperjuangan, terima kasih telah menemani, memberikan informasi, dan memberikan dukungan selama perkuliahan hingga penulisan skripsi.
15. Teman – teman KSPM FE UNSRI, terima kasih sudah banyak memberikan pengalaman, teman, dan ilmu pengetahuan yang tidak bisa saya dapatkan dalam perkuliahan serta memberikan semangat untuk terus berproses.

16. Teman – teman Manajemen 2020, terima kasih untuk segala proses kalian yang memotivasi saya untuk bergerak dan segala informasi yang sudah kalian berikan.
17. Diri saya sendiri, Andini untuk tidak pernah menyerah dalam masa sulit perkuliahan terutama pada penulisan skripsi ini dan terus berjuang dan mengusahakan segala hal baik dalam penyelesaian skripsi ini.
18. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan yang turut serta dalam perjalanan saya selama perkuliahan yang tidak mudah ini.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, Mei 2024

Penulis

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 14/5/2024
FAKULTAS EKONOMI

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BUKIT ASAM (PERSERO) TBK

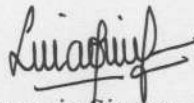
Oleh : Andini

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah 93 karyawan PT Bukit ASam (Persero) TBk. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari distribusi kuesioner. Teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak pada kinerja karyawan. Mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan melalui pelatihan akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan di tempat kerja.

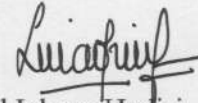
Kata Kunci : Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021



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

ABSTRACT**TRAINING EFFECT ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT BUKIT ASAM (PERSERO) TBK**

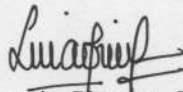
By : Andini

The research is aimed at finding out the impact of training on the performance of employees in PT Bukit Asam (Persero) Tbk. The population in this study is 93 employees of PT Bukit ASam (persero) TBk. Sampling techniques in this research used a saturated sampling. The data used in this research used primary data obtained from the distributing of the questionnaires. Data analysis techniques used simple linear regression analysis method. Research shows that training has an impact on employee performance. Developing the potential that employees have through training will affect the quality of work produced by employees at work.

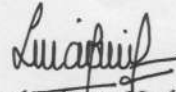
Kata Kunci : Training and Employee Performance

Advisor

Head of Department



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021



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

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 14 / 2024
FAKULTAS ... / 5

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Andini

NIM : 01011382025185

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

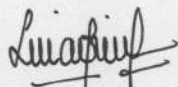
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit

Asam (Persero) Tbk

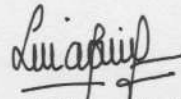
Telah saya periksa cara penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021



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

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Andini
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 19 Juni 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Keris No.29 Rt.06/Rw.02 Sekip, Palembang
Alamat Email : andinix0206@gmail.com

Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SD Kartika II-2
- SMP : SMPK Xaverius 1
- SMA : SMA Xaverius 1



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan 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 Landasan Teori	11
2.1.1 Pelatihan.....	11
2.1.2 Kinerja	15
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18

2.3 Kerangka Konseptual	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	25
3.1 Ruang Lingkup	25
3.2 Rancangan Penelitian	25
3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....	26
3.3.1 Jenis Data.....	26
3.3.2 Sumber Data	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	27
3.5 Populasi dan Sampel.....	27
3.5.1 Populasi.....	27
3.5.2 Sampel	28
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	29
3.6.1 Uji Validitas.....	29
3.6.2 Uji Reliabilitas	30
3.7 Metode Suksesi Interval (MSI)	30
3.8 Teknik Analisis Data	31
3.8.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	31
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (R).....	31
3.8.3 Koefisien Determinasi (R ²).....	32
3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)	32
3.9 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	33
3.9.1 Definisi Operasional	33
3.9.2 Pengukuran Variabel.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	35
4.2 Visi dan Misi PT Bukit Asam (Persero) Tbk	37
4.2.1 Visi PT Bukit Asam (Persero) Tbk.....	37
4.2.2 Misi PT Bukit Asam (Persero) Tbk	37
4.3 Struktur Organisasi PT Bukit Asam (Persero) Tbk.....	37

4.4 Hasil Penelitian.....	39
4.4.1 Deskripsi Profil Responden	39
4.4.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	41
4.4.3 Hasil Uji Instrumen.....	53
4.4.4 Hasil Analisis Data	56
4.4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	60
4.4.6 Keterbatasan Penelitian.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jenis Pelatihan PT Bukit Asam (Persero) Tbk 2019-2022	6
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis e-PPKP selama 2019-2022	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1 Jumlah Sampel Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk.....	29
Tabel 3. 2 Intepretasi Tingkat Hubungan Korelasi	32
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Waktu Lama Bekerja.....	40
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Penelitian (X) .	41
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X).....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linear Sederhana	56
Tabel 4. 12 Analsis Koefisien Korelasi (r).....	58
Tabel 4. 13 Uji Hipotesis (t).....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	24
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Bukit Asam Tbk	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	76
Lampiran 3. Hasil MSI.....	80
Lampiran 4. Hasil Pengelolaan Data dengan SPSS	84
Lampiran 5. Tabel R dan T	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam kehidupan, termasuk pada sebuah organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi investasi terpenting bagi organisasi dan perusahaan, semakin baik sumber daya manusia mencerminkan semakin baik kinerja perusahaan tersebut dalam berkegiatan dan berkembang (Panggabean dkk, 2022). Hal ini menunjukkan perkembangan perusahaan sangat bergantung dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) manusialah yang akan menjadi perencana, pelaku, dasar, dan kunci keberhasilan dalam organisasi dan perusahaan maka dari itu perusahaan harus memilih tenaga kerja yang berpotensi dalam mengembangkan dan mendukung kemajuan perusahaan untuk menjadi lebih baik kedepannya.

Sebuah perusahaan tentu memiliki bagian khusus dalam memberdayakan dan mengorganisir tenaga kerja di perusahaan, yaitu manajemen sumber daya manusia. Supriadi (2022) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang telah terencana yang dilakukan oleh organisasi untuk memberdayakan karyawannya sehingga menghasilkan kinerja yang berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Kemajuan perusahaan dapat direalisasikan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, dalam membentuk tenaga kerja yang berkualitas untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan, perusahaan juga

harus turut serta menyediakan fasilitas dan sarana untuk karyawan berkembang menjadi lebih baik. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengembangkan dan menciptakan kualitas sumber daya manusia yang terbaik adalah dengan mengadakan pelatihan kerja secara berkala untuk menjaga kualitas karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Priansa (2014) bahwa kualitas SDM perusahaan yang terus berkembang lewat pelatihan akan membantu perusahaan untuk bersaing menghadapi tantangan.

Pelatihan kerja merupakan proses meningkatkan kompetensi karyawan dengan melatih kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Selain itu pelatihan merupakan tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam memahami pengetahuan praktis serta cara mengaplikasikannya, dengan maksud untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan, yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang akan dijalankan oleh seorang karyawan (Mutholib, 2019). Dilaksanakannya pelatihan kerja ini diharapkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan meningkat. Pelatihan juga merupakan salah satu cara untuk menyesuaikan tugas dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Herman (2021) pelatihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan mutu karyawan sekalipun untuk karyawan baru, karena dalam bekerja akan ada tuntutan pekerjaan yang berubah akibat perubahan lingkungan. Pelatihan karyawan yang sukses akan berdampak pada kinerja karyawan yang ditampilkan oleh karyawan tersebut (Priansa, 2014)

Faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Busro (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperlihatkan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pada hal ini kinerja yang baik dapat dicapai melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Sebagai penentuan tingkat kinerja karyawan perusahaan memiliki standar tersendiri untuk mengukur kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan Nurfitriani (2022) bahwa kinerja karyawan mengacu pada pencapaian seseorang yang diukur dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada saat mengukur kinerja, perusahaan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini dilakukan bukan hanya berdampak bagi perusahaan namun juga kepada karyawan itu sendiri karena hasil penilaian dapat digunakan sebagai motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Umumnya, karyawan yang memiliki nilai kinerja yang bagus akan menerima kompensasi dari perusahaan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan memengaruhi kinerja perusahaan.

Fenomena Pandemi COVID-19 yang dimulai pada akhir tahun 2019 dan bertambah serius pada tahun 2020 melanda seluruh dunia dan memengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia termasuk aspek ekonomi dan bisnis membuat perusahaan harus bisa bertahan untuk tetap dapat mencapai tujuan perusahaan. Adanya pandemi ini juga berdampak keberadaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Selama masa pandemi, manusia-manusia dihimbau untuk tidak keluar

rumah atau berkumpul dan berdekatan satu sama lain. Hal ini memengaruhi perusahaan dalam mengatur karyawan-karyawan dalam bekerja, perusahaan harus mengurangi jumlah karyawan yang bekerja di kantor dan harus menerapkan sistem berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi pada pemanfaatan sumber daya manusia dan kinerja karyawan perusahaan (Mustomi dkk, 2021). Begitu juga dengan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, pelatihan yang biasanya dilakukan secara langsung/luar jaringan harus dilakukan di rumah atau secara tidak langsung/dalam jaringan.

Dampak dari pandemi COVID-19 pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk adalah terjadi penurunan produksi batu bara pada tahun 2020. Berdasarkan laporan tahunan perusahaan yang diterbitkan setiap tahunnya, penjualan batu bara 2020 berhasil terealisasi sebesar 26,12 juta ton yang mengalami penurunan 3% dari tahun sebelumnya yaitu 27,79 juta ton. Namun pada tahun 2021 hingga 2022 PT Bukit Asam (Persero) Tbk kembali memulihkan hasil produksinya dengan jumlah penjualan yang terus meningkat dengan rata-rata 9,6% yaitu pada tahun 2021 penjualan batu bara sebanyak 28,37 juta ton dan pada tahun 2022 sebanyak 31,65 juta ton (PT Bukit Asam (Persero) Tbk , 2023).

Capaian yang didapat tersebut pastilah sangat bergantung dengan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. PT Bukit Asam (Persero) Tbk menganggap pelatihan kerja merupakan upaya untuk meregenerasi kepemimpinan di lingkungan perusahaan dan juga sebagai sarana untuk mengembangkan diri bagi karyawan dengan mendapatkan pengalaman dan menambah pengetahuan baru dan juga sebagai bentuk aktualisasi diri dalam mengembangkan *skill* serta pelatihan

merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan. Pelatihan yang dilakukan PT Bukit Asam (Persero) Tbk terlaksana rutin kepada karyawan yang bekerja melalui program-program yang terencana setiap tahunnya yang disusun berdasarkan *Training Need Analysis* (TNA) untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan profesi/sertifikasi.

Pada saat menghadapi tantangan dan usaha-usaha mencapai tujuan di tengah wabah COVID-19, PT Bukit Asam (Persero) Tbk tetap memastikan bahwa seluruh program pelatihan karyawan masih dilakukan namun dengan syarat dan ketentuan yang lebih menekankan pada protokol-protokol kesehatan yang diatur oleh pemerintah. Perusahaan berharap dengan tetap dilakukan pelatihan ini akan membuat karyawan tetap produktif ditengah tantangan yang terjadi sehingga kegiatan perusahaan dapat terus berjalan. Program pelatihan karyawan masih dilakukan menggunakan mengembangkan aplikasi *online* seperti BA-TUTOR dan B-PEDIA untuk memudahkan pegawai mengakses modul-modul pelatihan hingga materi pengetahuan dalam organisasi dengan mudah.

Diketahui pada tahun 2019 jumlah karyawan tetap PT Bukit Asam (Persero) Tbk adalah 2.242 orang, tahun 2020 berjumlah 2.057 orang, pada tahun 2021 berjumlah 1.713, dan pada tahun 2022 berjumlah 1.599 orang. Beberapa jenis pelatihan yang dilakukan oleh PT Bukit Asam (Persero) Tbk adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jenis Pelatihan PT Bukit Asam (Persero) Tbk 2019-2022

Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta (orang) / Periode Tahun							
	2019		2020		2021		2022	
	orang	%	orang	%	orang	%	orang	%
Manajerial	243	11	609	29	420	25	260	16
Teknis								
*- Sertifikasi	16		32		14		14	
*- Tugas Belajar	2		6		2		2	
*- SLDP (<i>Senior Leaders Development Program</i>)	6		6		0		0	
*- ELDP (<i>Emerging Leaders Development Program</i>)	6		15		9		0	
8- Talent Mobility	3		3		7		3	
- Total	33	206	62	387	32	200	19	119

Sumber: Laporan Tahunan PT Bukit Asam (Persero) Tbk, 2023

Keterangan :

Target pelatihan manajerial : 20% dari seluruh jumlah karyawan tetap

Target pelatihan teknis : 16 orang dari seluruh jumlah karyawan tetap

Dilihat dari tabel 1.1 terdapat dua jenis pelatihan yang diterima oleh karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Dapat dilihat bahwa jumlah pelatihan yang diterima oleh karyawan pada jenis manajerial dan jenis teknis mengalami naik turun jumlah peserta pelatihan. Berdasarkan laporan perusahaan, target peserta pelatihan manajerial sebanyak 20% dari seluruh karyawan tetap perusahaan. Pada tahun 2020 peserta pelatihan naik 9% dari target perusahaan dan naik 18% dari tahun sebelumnya yaitu 11%. Sedangkan pada tahun 2021 peserta pelatihan teknis turun dari tahun sebelumnya sebanyak 4% namun tetap melebihi target perusahaan sebanyak 5%. Pada tahun 2022 peserta pelatihan kembali turun 4% dari target perusahaan dan turun 9% dari tahun sebelumnya. Jumlah peserta berhasil mencapai target pada tahun 2020 dan 2021 sedangkan pada tahun 2019 dan 2022 perusahaan

masih belum mencapai target perusahaan. Namun pada pelatihan teknis pada tahun 2019, 2020, 2021, dan 2022 perusahaan berhasil mencapai target dengan target jumlah peserta pelatihan teknis setiap tahunnya adalah 16 orang. Pada tahun 2020 jumlah peserta pelatihan teknis mengalami peningkatan dari tahun 2019. Pada tahun 2021 dan 2022 perusahaan tidak mengadakan pelatihan SLDP dan ELDP sehingga pada tahun 2021 dan 2022 jumlah peserta pelatihan teknis mengalami penurunan.

Angka jumlah peserta pelatihan pada tahun 2020 hingga 2022 menunjukkan bahwa PT Bukit Asam (Persero) Tbk masih terus berusaha memberikan pelatihan guna melakukan pengembangan kualitas dan kompetensi karyawan secara rutin dan berkesinambungan untuk mempertahankan kinerja karyawan yang bekerja. Selain itu, tujuan tetap diadakan pelatihan di situasi wabah COVID-19 juga agar terus mempertahankan produktivitas karyawan yang bekerja.

Sebagai sarana untuk mengamati dan menilai kinerja karyawan, PT Bukit Asam (Persero) Tbk melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan sebagai wujud keadilan, dukungan, serta menetapkan target pencapaian seluruh pegawai. Karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan diberikan penghargaan sedangkan karyawan sebaliknya akan diberikan *punishment*. PT Bukit Asam (Persero) Tbk melakukan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP) sebanyak 2 kali dalam satu tahun. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan berbasis teknologi informasi, e-PPKP, hasil PPKP selama tahun 2019 hingga 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis e-PPKP selama 2019-2022

Nilai	Jumlah pegawai yang mendapatkan penilaian kinerja (%) /			
	Periode Tahun			
	2019	2020	2021	2022
A+	19,56%	19,24%	19,24%	19,20%
A	67,78%	62%	60%	65,12%
B	11,30%	16,85%	13,53%	8,40%
C	0,89%	1,39%	6,83%	7,25%
D	0,47%	0,52%	0,36%	0,06%

Sumber: Laporan Tahunan PT Bukit Asam (Persero) Tbk, 2023

Keterangan:

- A+ : Sangat Baik
- A : Baik
- B : Cukup
- C : Kurang
- D : Sangat Kurang

Berdasarkan tabel 1.2 data penilaian kinerja PT Bukit Asam (Persero) Tbk diketahui bahwa total nilai sangat baik (A+), baik (A), dan cukup (B) pada tahun 2019 total nilai A+ adalah 98,64 ; pada tahun 2020 adalah 98,09 ; pada tahun 2021 adalah 92, 77 ; dan pada tahun 2022 adalah 92,72 sehingga total nilai A+, A, dan B mengalami penurunan. Sedangkan total nilai kurang (C) dan sangat kurang (D) pada tahun 2019 hingga 2022 mengalami kenaikan. Kenaikan dan penurunan nilai ini paling menonjol pada tahun 2020 ke 2021 yaitu total nilai A+, A, dan B mengalami kenaikan dan pada total nilai C dan D mengalami penurunan dengan selisih kenaikan dan penurunan lebih dari 5%. Nilai A+ dan A paling banyak diperoleh pada tahun 2019, nilai B diperoleh paling banyak pada tahun 2020, nilai C paling banyak diperoleh pada tahun 2022, dan nilai D diperoleh paling banyak pada tahun 2022. Jika disimpulkan kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk dari tahun

2020 hingga 2022 masih mengalami penurunan dari tahun 2019 atau sebelum COVID-19.

Beberapa penelitian sebelumnya telah melakukan penelitian terhadap dampak pelatihan pada kinerja karyawan. Beberapa diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2018) yang memperoleh hasil bahwa pelatihan sebagai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Pusat Jakarta. Sementara itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad Azizi (2022) menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif pelatihan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Dari ulasan latar belakang ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah pelatihan yang dilakukan perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai setelah melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai informasi dan referensi dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis maupun pembaca. Serta menjadi sumber dan menambah kepustakaan bagi pembaca tentang pengembangan sumber daya manusia terutama hal-hal yang memengaruhi kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi tenaga kerja dan lembaga terkait untuk menentukan kebijakan mengenai pengembangan pelatihan dan penilaian kinerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, A. (2020). Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT Federal International Finance Depok Branch. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 15.
- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4848>
- Ameci, A., Barusman, A. R. P., Amna, L. S., & Riswan, R. (2021). Analisis Return Saham Dan Volume Perdagangan Saham Pt Bukit Asam Tbk Di Masa Pandemi Covid-19. *Visionist*, 10(1), 1.
- Andayani, Tsalis Baiti Nur, and Heni Hirawati. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 3(2): 11.
- Apik, W. G. N. (2016). Proses Pembelajaran Pada Pelatihan Teknik Survival Dasar di SAR Darat Gunung Kidul. *E-Jurnal Skripsi Program Studi Teknologi Pendidikan*, 3. <https://core.ac.uk/download/pdf/78027682.pdf>
- Ayun, Q., & Ayuningtias, H. G. (2022). *Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada PT. Bukit Asam*. 9(5), 2962–2969.
- Azizi, Muhammad. (2019). *Kinerja Karyawan Pada Pt . Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumater Utara
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Efendi, Suryono, and Ogy Winenriandhika. 2021. "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3(1): 99–110.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fangziah, E, A, S Agung, I. N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 144–154.
- Fari, R. N. E. (2014). *Analisis Hubungan Atasan-Bawahan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan Di Klinik Mutiara Cikutra Bandung*. <http://repository.unikom.ac.id/id/eprint/28275>

- Febriyani, S., Nugrahaeni, I., & Palahiyah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Mitra Karya Banten). *Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 3(2), 102–114. <https://jurnal.upg.ac.id/index.php/gemilang/article/view/235/272>
- Gustina, A. (2015). *Pengaruh Kualitas Pelatihan Dan Kondisi Lingkungan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Di Sentra Pendidikan Bri Skripsi*.
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance. *Business Economics and Tourism*, 5(2), 1337–1342. https://www.researchgate.net/publication/325420167_Effects_of_Training_on_Employee_Performance
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herman. (2021). *Motivasi Pelatihan dan Karakteristik Pekerja Terhadap Keterlibatan Pegawai Dinas Kesehatan*. CV. Azka Pustaka.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Khurotin, N. (2018). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Beon Intermedia Cabang Malang. In *Zahir Publishing*.
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia (PERKUSI)*, 2(2), 281–286.
- Lubis, V. P. (2022). *Pengaruh Pengendalian Anggaran Penjualan, Anggaran Biaya Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Carrefour Medan Citra*.
- Mafra, N. U. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 12–26.
- Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(2), 59.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Bandung, PT Remaja Rosdakarya *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mustomi, D., Adawia, P. R., Wijayanti, D., Ulum, K., & Arfian, A. (2021). Analisis Work From Home Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 131–144.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.

- Najmudin, M. F. (2023). Pengaruh Karakteristik Peserta Didik Terhadap Partisipasi Belajar Dalam Proses Pembelajaran: Studi Pada Pelatihan Desain Grafis di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Nasri, Hasdin, Hasmin Tamsah, and Ahmad Firman. 2018. “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.” *Jurnal Mirai Management* 3(2): 78–91.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Nurlia. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan (Perbandingan Antara Ekspektasi/Harapan dengan Hasil Kerja). *Meraja Journal*, 2(2), 53–58.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., & Siahaan, M. S. M. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1 Jimea | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (MANajemen, Ekonomi, Akuntansi)*, 6(2).
- Pareraway, A S, C Kojo, and F Roring. 2018. “The Effect of Environmental Work, Training, and Empowerment of Human Resources on Employees Job Satisfaction Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo.” *Jurnal EMBA* 6(3): 1828-37.
- Pratama, R. A., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan In *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. ALFABETA.
- PT BUKIT ASAM (PERSERO) TBK . (2023). *Laporan Tahunan*. Diakses dari [https://www.PT Bukit Asam \(Persero\) Tbk .co.id/laporan/laporan-tahunan](https://www.PT_Bukit_Asam_(Persero)_Tbk_.co.id/laporan/laporan-tahunan) pada 24 September 2023
- Puspita, R. (2018). *ManagementandBusinessReview*,2(1)2018,62-7063Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1), 62–70.
- Putri, L. P., & Irawanto, D. W. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 2(2), 1–11. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1296>
- Putri, V. A., & Sulaeman, E. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal Ekonomi*, 18(1), 5–83.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Studi Empiris*. CV. Pustaka Abadi.

- Rahmawati, E., Hardika, H., & Sopingi, S. (2017). Tanggapan Peserta Pelatihan Tentang Pelaksanaan Pelatihan Information Technology Dasar. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 10(2), 123–138. <http://journal2.um.ac.id/index.php/JPN/article/view/664><http://journal2.um.ac.id/index.php/JPN/article/download/664/405>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Sandhi Fialy Harahap, and Satria Tirtayasa. 2020. “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamun.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 120–35.
- Sartika, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasa Raharja (Persero) Kantor Pusat Jakarta. *Aktiva – Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 21–30.
- Setianti, L. (2022). *Pengaruh Keputusan Investasi..., Nova Dwi Riana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2017.*
- Subroto, Setyowati. 2018. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tegal Shipyard Utama Tegal.” *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 12(1): 18–33.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (ALFABETA).
- Supriadi, Y. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktek, dan Soal Latihan*. Eureka Media Aksara.
- Susanto, N. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 2.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Syamsuri, Abd Rasyid, and Zulkifli Musannip Efendi Siregar. 2018. “Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan.” *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan)* 2(2): 95.
- Usman, S., Muis, F. R., & Jufrizen. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 90–101.
- Usman, Suwandi, Fauzi Rambe Muis, and Jufrizen. 2021. “Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.” *Jurnal Humaniora* 5(1): 90–101.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
<http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.

Wulandari, A. (2020). Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan Dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 40–53.
<https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>

Yonatan, A. (2019). *Penilaian Kinerja Terhadap Retensi Karyawan PT Sutindo Anugrah Sejahtera*. 7(2).

Yulyanti, & Saadatirrohmi, S. A. (2023). *Pengaruh etika kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank mega syariah kantor cabang mataram*. 2(100), 63–74.

Zahid Hussain Bhat, Z. H. B. (2011). Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India. *Indian Journal of Applied Research*, 3(6), 292–293.

Zulkifli Noor, Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teori dan Praktis*. Deepublish.