

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)

Winda Kartika¹, Hari Susanta²
Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia
Email: windakartika30@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and training on the performance of Nurses of Sultan Agung Islamic Hospital Semarang. The type of research described is explanatory research with the Systemic Random Sampling method as a sampling method. The study population was nurses at Sultan Agung Islamic Hospital Semarang and the study sample were 84 respondents. This study uses quantitative analysis with validity, reliability, correlation coefficient, coefficient of determination, simple and multiple regression, significance, t test and F test with SPSS 21 application.

The results of this study indicate that there is a positive influence between motivation and training variables on nurse performance which means that if an independent variable increases in the dependent variable there will be an increase in the dependent variable. The correlation coefficient between the two independent variables with the dependent variable has a strong relationship. The amount of contribution owned by the motivation variable shows that both variables are able to explain and predict the dependent variable. The coefficient of determination of motivational variables is worth 27.1% and the coefficient of determination of training is worth 42.5%.

Keywords: Motivation, Training, Performance, Human Resource Management

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Tipe penelitian yang dijelaskan adalah eksplanatory research dengan metode Sistemik Random Sampling sebagai metode pengambilan sampel. Populasi penelitian adalah perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dan sampel penelitian sebanyak 84 responden. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan validitas, reabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi sederhana dan berganda, signifikansi, uji t dan uji F dengan aplikasi SPSS 21.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja perawat yang berarti jika terjadi kenaikan variabel independent terhadap variabel dependen maka akan terjadi kenaikan variabel dependen. Koefisien korelasi antara kedua variabel independent terhadap variabel dependen memiliki hubungan yang kuat. Besarnya sumbangan yang dimiliki variabel motivasi menunjukkan kedua variabel mampu menjelaskan dan memprediksi variabel dependen. Adapun koefisien determinasi variabel motivasi bernilai 27,1% dan koefisien determinasi pelatihan yang bernilai 42,5%.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan, Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

¹Winda Kartika, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Hari Susanta, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Pada era global seperti saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing dengan perusahaan lainnya demi kelangsungan bisnisnya. Sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan aset terpenting yang wajib di pertahankan dan dikembangkan. Sumber daya manusia dapat menentukan tercapainya visi misi perusahaan dan tujuan perusahaan. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2007), kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kinerja mencakup sikap dan perilaku positif maupun negatif dalam melihat perilaku kerja karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dan target kualitas yang telah ditetapkan organisasi dengan tepat.

Sebagai organisasi bisnis yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan, Rumah sakit Islam Sultan Agung dituntut untuk melayani pasien dengan bermutu. Namun pada kenyataannya, dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (2016-2018) mengalami fluktuasi dalam penilaian kinerja perawatnya. Beberapa upaya yang dilakukan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang untuk meningkatkan kinerja perawatnya diantaranya adalah pemberian motivasi dan pelatihan. Semakin baik motivasi yang dimiliki perawat, maka akan semakin baik pula kinerja perawat yang dihasilkan. Dan semakin baik pelatihan yang diberikan, maka akan semakin baik pula kinerja perawat yang dihasilkan. Perlu dilakukan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan guna menghasilkan kinerja perawat yang maksimal.

Kerangka Teori

Motivasi

Stephen P. Robbins (2017) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Robbins dan Mary (2005) dalam Reza (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Variabel motivasi dapat diukur dengan menggunakan indikator: prestasi, afiliasi, dan kekuasaan.

Pelatihan

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan (training) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang. Variabel pelatihan dapat diukur dengan menggunakan indikator: tujuan, sasaran, waktu, instruktur, materi, metode, dan peserta.

Kinerja

Hasibuan (2017) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Nawawi Handari (2011) kinerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan, baik bersifat fisik/ material maupun non-fisik/ non-material sesuai dengan tugasnya. Variabel kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator: kesetiaan, prestasi, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

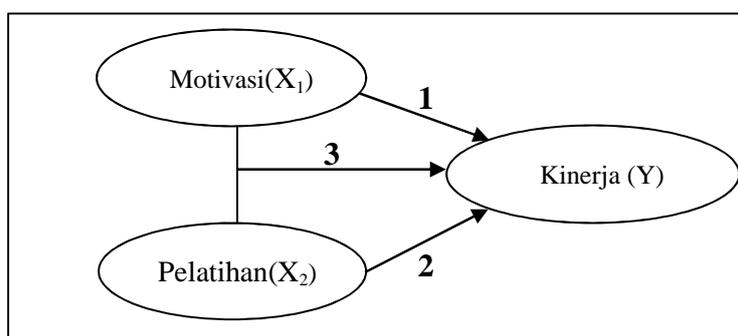
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Galih Candra Kusuma	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Pelatihan kerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Td Automotive Compressor Indonesia	Maulia eka riani, m. syamsul maarif dan Joko affandi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh significant dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pelatihan berpengaruh significant dan positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3	Hubungan Antara Pelatihan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kasih Ibu Manado Tahun 2017	Agrivani A. Soleman, F.J.O. Pelealu, Franckie R.R. Maramis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dan kinerja tenaga keperawatan, dan tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi dan kinerja tenaga keperawatan
4	Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Wilayah I Jayapura	Cornelia Rumbewas, Suharnomo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
5	Pengaruh Pelatihan- Pengembangan Dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi PT. PLN (Persero) P3BJB APP Madiun.	Yan Kurnia, Hendrawan, Salamah Wahyuni	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan pengembangan memiliki sedikit pengaruh terhadap kinerja Pegawai secara langsung sedangkan secara tidak langsung signifikan, motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, dan komitmen organisasi memediasi pengaruh antara pelatihan dan pengembangan serta motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) P3BJB APP Madiun.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono 2014). Setelah mengemukakan teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, maka selanjutnya peneliti merumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian hanya bersifat sementara karena jawaban yang disusun belum berdasarkan atas fakta atau data-data empiris melainkan hanya berdasarkan teori yang relevan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Model Hipotesis Penelitian



H₁: Terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi terhadap Kinerja Perawat.

H₂: Terdapat pengaruh yang positif antara Pelatihan terhadap Kinerja Perawat

H₃: Terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian, kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan sampel sebanyak 84 Perawat dengan teknik pengambilan sampel *Sistemik Random Sampling*.

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi sederhana dan berganda, signifikansi, uji t dan uji F dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.0

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel independen yaitu motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja. Hal ini terbukti dari hasil uji regresi linier berganda variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,403	2,683		4,250	,000
1 Motivasi	,115	,053	,218	2,178	,032
Pelatihan	,419	,080	,527	5,267	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja perawat sama-sama memiliki pengaruh positif. Hal ini didasari oleh nilai koefisien yang bernilai positif yaitu variabel motivasi (X_1) bernilai 0,419 dan variabel pelatihan (X_2) bernilai 0,115. Sedangkan nilai konstanta sebesar 11,403 menunjukkan bahwa jika motivasi dan pelatihan bernilai 0, maka nilai kinerja perawat sebesar 11,403.

Uji F

Berikut ini merupakan hasil uji-F motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja Perawat:

Tabel 2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	392,124	2	196,062	34,047	,000 ^b
1 Residual	466,447	81	5,759		
Total	858,571	83			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui nilai F hitung 34,047 dengan signifikansi $0,00 < 2,37$. Dari perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti “terdapat pengaruh positif antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”.

Pertama, hipotesis 1 yaitu “diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja Perawat” diterima. Hal ini sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2017) yaitu motivasi sebagai kesediaan tingkat tinggi seseorang yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu dalam menuju pencapaian tujuan. Hal tersebut membuat seseorang mengerahkan segala upaya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Dengan begitu motivasi yang dimiliki perawat akan berpengaruh terhadap kinerja perawat, maka motivasi merupakan aspek yang penting bagi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang untuk selalu ditingkatkan dan dikembangkan. Pada penelitian ini, terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel motivasi terhadap kinerja perawat. Sebanyak 27,1% kinerja Perawat dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Dari uji-t didapati pengaruh antara motivasi dan kinerja karena t hitung $> t$ tabel.

Kedua, hipotesis 2 yaitu “diduga terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja Perawat” diterima. Hal ini didukung oleh pendapat menurut Widodo (2015) yang mengemukakan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan yang tinggi, akan menjadikan kinerja karyawan menjadi tinggi, namun sebaliknya, jika pelatihan rendah maka kinerja karyawan akan rendah. Dengan begitu, pelatihan yang dimiliki perawat akan berpengaruh terhadap kinerja perawat, maka pelatihan merupakan aspek yang penting bagi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang untuk selalu ditingkatkan dan dikembangkan. Pada penelitian ini, terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel pelatihan terhadap kinerja perawat. Sebanyak 42,5% kinerja Perawat dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan. Dari uji-t didapati pengaruh antara pelatihan dan kinerja karena t hitung $> t$ tabel.

Ketiga, hipotesis 3 yaitu “terdapat pengaruh positif antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja Perawat” diterima. Semakin besar motivasi yang dimiliki perawat dan semakin tinggi pelatihan yang diterima oleh perawat di tempat mereka bekerja maka juga akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Pada penelitian ini, terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel pelatihan terhadap kinerja

perawat. Sebanyak 45,7% kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan pelatihan. Dari uji-F didapati pengaruh antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karena $F_{hitung} (34,07) > F_{tabel} (2,37)$.

Pembahasan

Dari hasil penelitian didapati bahwa motivasi yang dimiliki perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung tergolong sedang.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Pengujian hipotesis yang dilakukan antara variabel motivasi terhadap kinerja perawat menghasilkan $t_{hitung} (5,516) > t_{Tabel} (1,291)$. Dengan demikian apabila perawat memperoleh motivasi yang baik maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, jika perawat kurang mendapatkan motivasi yang baik maka akan berdampak semakin rendah kinerja yang dimiliki perawat. Nilai koefisien yang dimiliki oleh variabel motivasi dilihat dari sumbangan yang diberikan oleh variabel motivasi sebesar 27,1% sedangkan sisanya sebesar 72,9% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi: “motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang” **terbukti**, maka dari hasil tersebut berarti motivasi mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja perawat, sama dengan yang diutarakan oleh Cornelia Rumbewas, Suharnomo tentang “Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Wilayah 1 Jayapura” yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang baik akan mampu memberikan semangat dalam melakukan pekerjaan para perawat, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi (perusahaan) menjadi semakin baik.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Pengujian hipotesis yang dilakukan antara variabel pelatihan terhadap kinerja perawat menghasilkan $t_{hitung} (7,784) > t_{Tabel} (1,291)$. Dengan demikian apabila perawat memperoleh pelatihan yang baik maka akan memiliki kinerja perawat yang tinggi. Sebaliknya, jika perawat kurang mendapatkan pelatihan yang baik maka akan berdampak semakin rendah kinerja yang dimiliki perawat. Nilai koefisien yang dimiliki oleh variabel pelatihan dilihat dari sumbangan yang diberikan oleh variabel pelatihan sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi: “Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang” **terbukti**, maka dari hasil tersebut berarti pelatihan kerja mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja perawat, sama dengan yang diutarakan oleh Galih Candra Kusuma tentang “Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)” yang menunjukkan bahwa Motivasi dan Pelatihan kerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pemberian pelatihan yang baik akan mampu meningkatkan kemampuan perawat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi (perusahaan) menjadi semakin baik.

Uji regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan perhitungan antara variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja perawat. Hasil koefisien beta pada uji regresi berganda dari variabel motivasi (X_1) menunjukkan angka 0,218 dan pelatihan (X_2) menunjukkan angka sebesar 0,527 yang artinya dalam penelitian ini pengaruh paling besar terhadap kinerja Perawat (Y) adalah variabel pelatihan (X_2). Hasil analisa data menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sedang antara motivasi, pelatihan, dan kinerja perawat. Sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang berbunyi : “motivasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang” **terbukti**. Karyawan dengan motivasi yang baik diiringi pelatihan yang baik akan menstimulus perawat untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja Perawat semakin tinggi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja perawat (studi kasus perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang) adalah sebagai berikut:

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada Perawat, maka akan semakin tinggi pula kinerja Perawat yang dihasilkan. Sebaliknya, jika motivasi yang diberikan rendah, maka semakin rendah pula kinerja Perawat yang dihasilkan.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada Perawat, maka akan semakin baik pula kinerja Perawat yang dihasilkan. Sebaliknya, jika pelatihan yang diberikan rendah, maka semakin rendah pula kinerja Perawat yang dihasilkan.

Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kedua aspek yang diberikan, maka akan semakin baik pula kinerja Perawat yang dihasilkan. Sebaliknya, jika semakin rendah kedua aspek tersebut diberikan, maka semakin rendah pula kinerja Perawat yang dihasilkan.

Saran

Saran merupakan masukan dari peneliti untuk memecahkan masalah. Saran-saran yang dapat diberikan untuk manajemen Rumah Sakit Islam Sultan Agung adalah sebagai berikut:

Diharapkan pimpinan rumah sakit memberikan motivasi lebih banyak lagi kepada para perawat baik berbentuk moril maupun materiil dan menambah pelatihan yang diberikan agar semakin banyak perawat yang mengikuti pelatihan. Selain itu, karena keterbatasan dalam penelitian maka diharapkan manajemen Rumah Sakit juga melihat faktor apa saja yang mungkin dapat meningkatkan kinerja perawat tersebut agar dapat menghasilkan kinerja perawat yang maksimal dan lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu S.P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosda
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R.Wayne 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Nawawi, Handari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo.2017. *Manajemen Kinerja*: Rajawali
- Galih, C.(2015). Pengaruh Pelatihan dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, XXI-XXII (21-22), 6.
- Eka M, Syamsul M, Affandi J. (2017). Pengaruh Program Pelatihan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. TD Automotive Compressor Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, III (2), 297.
- Soleman A, Palelau F, Maramis F. (2017). Hubungan Antara Pelatihan dan Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Kasih Ibu Manado Tahun 2017. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi*
- Kurnia Y, Wahyuni S.(2016). Pengaruh Pelatihan-Pengembangan dan Pelatihan Terhadap Peningkatam Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organsiasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Universitas Sebelas Maret*, XVI(1), 102.
- Rumbewas C, Suharnomo. (2016). Analisis Pengaruh Pelatihan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, V (4), 8.