

e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599

DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>

Received: 12 Desember 2022, Revised: 12 Januari 2023, Publish: 23 Januari 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan SDM dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan

Achmad Fauzi¹, Aprilia Rizki Utami², Lattifah Rahmaviani³, Nia Nurfitri⁴, Ricka Bonita⁵, Sarifah Robbiatul Adawiah⁶

¹Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

achmad.Fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

²Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

apriautami223@gmail.com

³Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

rahmavianilattifah@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

nianurfitri17@gmail.com

⁵Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

rickabonitaa28@gmail.com

⁶Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

sarifahra@gmail.com

*Corresponding Author: Aprilia Rizki Utami¹

Abstrak: Penelitian ini membahas mengenai peranan tindakan pendidikan, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dari setiap karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang ditimbulkan dari ketiga tindakan tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini masuk studi literatur dan menggunakan berbagai sumber sekunder untuk mengkaji dan memperdalam pemikiran serta hasil penelitiannya. Hasilnya secara analisis pendidikan, pelatihan maupun pengembangan sama-sama memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawan perusahaan.

Kata Kunci: Kinerja, Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan

PENDAHULUAN

Sebagai perusahaan yang semakin maju dengan pengembangan teknologi maupun penyesuaian-penyesuaian industri yang semakin maju diharapkan setiap sumber daya manusianya mampu menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Mereka dituntut untuk menjadi karyawan yang berkualitas artinya adalah walaupun perkembangan yang ada itu bergerak sangat cepat namun mereka tetap mampu menghadapi perubahan tersebut tanpa harus kehilangan kemampuan atau menurunkan kemampuan mereka. Setiap karyawan yang mampu menghadapi berbagai tantangan persoalan dan juga perkembangan dunia kerja dunia industri

maka ini akan menjadi kekuatan bagi setiap perusahaan tersebut untuk melakukan persaingan dan mempertahankan proses perusahaannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari penelitian bahwa setiap perusahaan yang mampu mencetak sdm-nya lebih unggul dan memiliki kualitas yang baik ia akan mampu mencapai keberhasilan perusahaan dan mempertahankan eksistensi perusahaan tersebut dalam berbagai pasar (Dipang, 2013). Hal ini berarti sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan itu wajib dikembangkan dan pengembangannya itu akan menyebabkan mereka mampu melakukan berbagai tindakan tersebut padahal di masa yang akan datang itu persaingan yang ada itu akan semakin menyempit bukan melebar sehingga sangat ketat sekali untuk adanya persaingan tersebut. Untuk itu setiap perusahaan harus memiliki ciri khas masing-masing dan mampu mengelola sumber daya mereka supaya setiap perubahan yang ada mereka mampu menyesuaikan dengan hal tersebut dan apa yang mereka lakukan sekarang ini mampu memberikan kontribusi yang positif untuk pengembangan perusahaan mereka.

Sebuah tindakan yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia itu sebelum dilakukan harus direncanakan terlebih dahulu perencanaan ini dilakukan secara mendasar bahwa manusia akan dilakukan beberapa tindakan dan tindakan ini harus betul-betul diperhatikan perusahaan karena apa yang akan kita lakukan nanti sangat berpengaruh terhadap hasil terutama kinerja dari setiap karyawan kita. Apabila kita tidak memaksimalkan dan tidak memperhatikan perencanaan secara matang ini maka akan ada berbagai nilai-nilai ataupun hasil pengembangan pelatihan dan pengelolaan sumber daya kita tidak mampu bersaing dalam perubahan yang semakin efektif dan efisien karena pengaruh dari teknologi. Apabila hal tersebut terjadi maka besar kemungkinan perusahaan tersebut akan mengalami kegagalan atau kalah saing dengan perusahaan lain yang jauh lebih baik dari segi manajemennya. Untuk itu setelah dilakukan perencanaan maka dilakukan penerapan penerapan ini berkaitan dengan apa saja yang akan dilakukan jadi perusahaan nanti akan melakukan berbagai tindakan-tindakan untuk memaksimalkan kinerja dari perusahaan tersebut kinerja ini akan ditingkatkan dengan berbagai cara dan bagaimana pengaruhnya akan dilihat pada bagian penilaian atau evaluasi dari setiap pelaksanaan yang sudah ada dinilai secara menyeluruh apakah tindakan yang dilakukan itu telah sesuai dengan keinginan ataupun kebutuhan apabila telah sesuai maka dapat dikatakan apa yang diharapkan perusahaan sesuai dengan harapan mereka. Pengembangan ini dan cara-cara pengelolaan SDM yang lebih unggul itu harus selalu dilakukan secara bertahap bukan hanya satu kali saja namun dilakukan bertahap dan periodik karena perkembangan itu bertahap dan periodik juga apabila tidak mengikuti perkembangan yang ada menyesuaikan yang ada maka akan kesulitan di dalam pengelolaan sumber daya manusia (Tampubolon, 2014).

Perusahaan mengelola sumber daya manusia ini berkaitan dengan kinerja mereka jadi perusahaan menginginkan mereka memiliki kinerja yang lebih baik dari sebelumnya lebih tinggi satu tingkat dari kinerja yang mereka lakukan sebelumnya. Sesuai dengan penjelasan kinerja itu secara umum berupa seberapa besar tindakan ataupun kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Rismayadi & Maemunah, 2016). Untuk itu kinerja ini berkaitan dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan dan tindakan-tindakannya itu harus betul-betul diperhatikan perusahaan karena setiap tindakan yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan usaha. Oleh perusahaan ini adalah untuk meningkatkan kinerja secara teori peningkatan kinerja itu merupakan bagian penting dari perusahaan yaitu cara yang dilakukan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan supaya tujuan yang diinginkan oleh mereka itu dapat tercapai sehingga dibutuhkan beberapa tindakan supaya hasilnya dapat benar-benar sesuai dengan sasaran dan juga kemampuan mereka benar-benar meningkat. Nilai-nilai tersebut yang diharapkan dari setiap perusahaan sebagai keunggulan kompetitif mereka.

Namun dapat kita ketahui bersama yang menjadi persoalan di sini adalah para karyawan yang ada itu kebanyakan tingkat pendidikan mereka masuk dalam kategori SMA kemudian keterampilan dan juga pengembangan soft skill maupun hard skill mereka masih terbatas. Selain itu juga mereka juga kurang memahami bagaimana konsep yang selalu ada dalam perkembangan perusahaan terutama perkembangan yang semakin praktis dengan pemanfaatan mesin-mesin yang lebih produktif itu mereka perlu dilakukan pendalaman supaya apa yang telah mereka pahami itu benar-benar mereka pahami dan produktivitas mereka dapat semakin diperhatikan. Untuk itu karena secara tingkat pendidikan maupun kemampuan itu masih tergolong yang rendah maka perusahaan wajib melakukan sebuah cara supaya apa yang diharapkan perusahaan itu benar-benar terwujud sehingga perusahaan mampu bersaing secara positif untuk mencapai hasil yang semaksimal mungkin. Sesuai dengan permasalahan tersebut maka supaya setiap karyawan itu memiliki kemampuan dan juga keunggulan yang sama maka dibutuhkan beberapa tindakan yaitu tindakan berupa pendidikan, pelatihan secara berkala pengembangan-pengembangan baik itu pengembangan kemampuan maupun pengembangan teknik mereka lakukan juga supaya kinerja mereka jauh lebih baik dan mampu beradaptasi apapun perubahannya.

Untuk itu supaya mereka sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka dibutuhkan pendidikan, pelatihan berkelanjutan dan pengembangan secara berkala. Hal ini dikarenakan pendidikan pelatihan maupun pengembangan itu sangat penting di dalam proses meningkatkan output berupa sumber daya manusia yang berkualitas maka mereka harus memperhatikan hal tersebut supaya keluaran yang mereka dapatkan nanti itu sama dengan apa yang mereka inginkan. Hal yang dilakukan supaya permasalahan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, soft skill, kemampuan yang berbeda-beda itu dapat diatasi dengan baik sehingga setelah adanya kegiatan tersebut mereka mampu memiliki pandangan yang sama, pemikiran yang sama arah dan tujuan mencapai kesuksesan itu dengan cara yang sama dan secara profesional mampu melayani masyarakat dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk itu penelitian ini penting dilakukan supaya kita tahu juga seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan dari pendidikan, latihan dan juga pengembangan. Sesuai dengan hal tersebut maka penelitian ini akan membahas mengenai tahapan-tahapan dalam mencapai SDM yang unggul maka jurnal penelitian ini berjudul Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan SDM dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja?
3. Apakah Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk Pengembangan mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Berikut pengertian Kinerja menurut para ahli:

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Kinerja et al., 2012). Dimensi atau indikator Kinerja adalah:

1. Kualitas, kualitas pekerjaan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, mewakili kuantitas yang diproduksi, misalnya, sebagai jumlah unit, sebagai jumlah siklus kerja yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang dilakukan pada awal waktu tertentu, yang berkaitan dengan koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efisiensi Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku), yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian Tingkat kemampuan seorang pegawai untuk memenuhi tugas pekerjaan, komitmen terhadap pekerjaan. Ada tingkatan dimana karyawan berkomitmen untuk bekerjasama dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Komitmen kerja Tingkat di mana karyawan berkomitmen untuk bekerja sama dengan institusi dan komitmen karyawan terhadap kantor. (Puteri & Tj, 2016).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing pegawai dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja bagi karyawannya. (Gunawan, 2018). Menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270) Kinerja adalah Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan didefinisikan sebagai pencapaian tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh tugas atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. (Rialmi & Morsen, 2020).

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan informasi demografis orang
2. Faktor psikologi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, perencanaan kerja, manajemen, penghargaan (Handayani, 2019).

Kinerja adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. (Dubrin dalam Ramli & Yudhistira 2018:812). Indikator kinerja menurut Robbins (2016:260) merupakan alat untuk mengukur sejauh mana prestasi kerja seorang pegawai telah tercapai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efisiensi
5. Independensi (Dewi, 2019).

Kinerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Sofyan, 2013), (Rialmi & Morsen, 2020), dan (Rosnidah et al., 2022).

Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses yang meliputi tiga dimensi, yaitu individu, individu masyarakat atau masyarakat nasional, dan seluruh isi realitas, baik material maupun spiritual, serta berperan dalam menentukan hakikat, takdir, bentuk manusia dan masyarakat. (Nurkholis, 2013).

Dimensi atau indikator Pendidikan yaitu pendidikan formal dengan indikator pendidikan sekolah dan pendidikan informal dengan indikator pendidikan partisipasi pegawai. (Hitalessy et al., 2018).

Pendidikan berasal dari kata “didik”, kemudian kata tersebut juga berawalan “me” maka menjadi “mendidik” artinya, memelihara dan memberi latihan. Pengajaran, bimbingan dan kepemimpinan kecerdasan moral dan spiritual diperlukan untuk memelihara dan memberikan pendidikan. (Sebayang, Sofia., Rajagukguk, 2019). Dimensi atau indikator Pendidikan yaitu berdasarkan tingkat atau jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal. (Pakpahan et al., 2017). Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran sedemikian rupa sehingga peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk mencapai kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya dan masyarakat. (Rahman et al., 2022).

Dimensi atau indikator Pendidikan yaitu Angka Partisipasi Sekolah (APS), Angka Partisipasi Kasar (APK) dan Angka Partisipasi Murni (APM). (Fatah et al., 2021). Pendidikan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Turere, 2013), (Nababan et al., 2016) dan (Kapahang et al., 2020).

Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-pengawas mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan terbatas. (Siswadi, 2017).

Dimensi atau indikator pengukuran pendidikan menurut (Rivai & Sagala, 2013) adalah:

1. Kualitas bahan pelatihan
2. Kualitas metode pelatihan
3. Kualitas instruktur pelatihan
4. Kualitas sarana dan prasarana pelatihan
5. Kualitas peserta pelatihan (Subroto, 2018).

Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. (Ali Hasan, 2018).

Dimensi atau indikator Pelatihan menurut Mangkunegara (2013:46) adalah :

1. Jenis pelatihan, yaitu berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah diselesaikan, maka perlu dilaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja staf dan etos kerja di tingkat bawah dan menengah
2. Tujuan pelatihan, yaitu tujuan pelatihan harus spesifik dan terukur, yang meningkatkan keterampilan kerja sehingga peserta harus mencapai prestasi
3. Materi, yaitu materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, skenario, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etos kerja
4. Metode yang digunakan, yaitu metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan dalam kelas
5. Kelayakan peserta, yaitu pegawai yang memenuhi persyaratan, seperti pegawai tetap dan pegawai yang mendapat rekomendasi dari manajemen (Prayogi & Nursidin, 2018).

Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu. (Milah, 2020).

Dimensi atau indikator pelatihan menurut Rae dalam (Sofyandi, Herman, 2013 : 131) yaitu:

1. Isi pelatihan
2. Cara/ atau Metode dalam pelatihan
3. Sikap dan keterampilan instruktur

4. Durasi waktu pelatihan
5. Fasilitas yang menunjang dalam pelatihan
6. Materi pelatihan. (Kosanke, 2019).

Pelatihan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Massie, 2015), (Tanujaya, 2015), dan (Adiyanto, 2019).

Pengembangan

Pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatannya melalui pelatihan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan keterampilan teoritis, konseptual dan moral karyawan, dan tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan dalam melakukan pekerjaan. (Safri, 2016).

Dimensi atau indikator Pengembangan adalah:

1. Prestasi kerja
2. Eksposur
3. Jaringan kerja
4. Pengunduran diri
5. Kesetiaan pada organisasi
6. Pembimbing dan sponsor
7. Pengalaman internasional. (Bahri & Nisa, 2017)

Pengembangan adalah upaya peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan serta tugas pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. (Suratman & Eriyanti, 2020).

Dimensi atau indikator Pengembangan yaitu:

1. Prestasi kerja
2. Latar belakang pendidikan
3. Pelatihan
4. Pengalaman kerja
5. Kesetiaan pada perusahaan. (Tambengi et al., 2016).

Pengembangan adalah suatu upaya yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan yang sifatnya antisipatif dan bertujuan untuk promosi jabatan, kaderisasi pimpinan, serta guna memperoleh keunggulan bersaing di bidang sumber daya manusia. (Cahya et al., 2021).

Dimensi atau indikator Pengembangan adalah menurut (Nugraha, 2016) yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman Kerja
3. Keterampilan
4. Kemampuan Teknologi. (Rizky Nugraha, 2016).

Pengembangan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Andayani & Hirawati, 2021), (Katidjan et al., 2017) dan (Bahri & Nisa, 2017).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil terdahulu	Riset	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Wiroto & Pasaribu, 2015), (Candra & Ardana, 2016)	Pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan pendidikan terhadap pegawai	dan (Diklat) kinerja Direktorat	Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir di PT. PLN (Persero) distribusi bali	Pengaruh pengalaman dan kompetensi terhadap pengembangan karir

		jenderal pertimbangan keuangan		
2	(Laima et al., 2017), (Ratnasari & Aidah, 2020)	Pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang manado	Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya	Pengaruh pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan
3	(Setyadi & Budiyo, 2021), (Pelatihan et al., 2018)	Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh program pelatihan, pengembangan karir dan penilaian kinerja terhadap <i>Intention To Stay</i>	Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada ban sulutgo pusat di manado	Peran komitmen dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
4	(Wiroto & Pasaribu, 2015), (Juwita, 2019)	Pengaruh kompetensi, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai direktorat jenderal perimbangan keuangan	Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir	Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan
5	(Pegawai & Indojoya, 2017), (Pendidikan et al., 2016)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di PT. Indojoya Agrinusa	Pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah provinsi sulawesi utara	Pengaruh pelatihan, pendidikan terhadap pengembangan SDM dan kinerja pegawai
6	(Findarti, 2016), (In et al., 2016)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur	Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado	Pengaruh pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penulisan malkallah penelitian aldallah metode kuallitaitif daln studi pustalkal (Libralry Research). Mengevulluasi hubungaln altalu dalmpalk alntalral teori daln valrialbel buku daln jurnall, balik di perpustalkalaln malupun online melallui Mendeley, Google Scholar, daln medial online lalinnyal.

Dallalm penelitian kuallitaitif, tinjaluall pustalkal halrus digunalkaln menurut alsumsi metodologis. Alrtinyal halrus digunalkaln secalral induktif algalr tidalk mengalralhkaln pertalnyalaln yalng dialjukaln peneliti. Sallalh saltu allalsaln utalmaal penelitian kuallitaitif aldallah kalrenal sifaltnyal yalng eksploraltif.(Mulyaldi, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review ini* dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Cahyono, 2018) menyatakan pendidikan itu tidak memiliki pengaruh yang positif maupun signifikan sehingga kualitas sumber daya manusianya tidak dipengaruhi oleh seberapa besar pendidikan. Hal ini bisa terjadi mungkin dikarenakan perusahaan kurang memahami dan juga kurang memaksimalkan potensi-potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka hanya berfokus pada kepentingan perusahaan dan mengembangkan berbagai kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan keinginan perusahaan itu sendiri sedangkan kebutuhan dan tindakan pendidikan yang dilakukan kurang diikuti dengan baik oleh setiap karyawan. Namun ternyata dari hasil penelitian lain mereka menyatakan bahwa berbeda pendapat bahwa pendidikan yang dilakukan ataupun tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap pekerja itu memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja dari setiap karyawan tersebut. Hal ini disampaikan oleh (Yuniarti & Suprianto, 2014) bahwa sesuai dengan apa yang mereka teliti tingkat pendidikan dari setiap karyawan itu mampu mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan. Apabila karyawan itu memiliki tingkat pendidikan yang jauh lebih baik maka kinerja mereka juga akan jauh lebih baik namun kalau tingkat pendidikan mereka masih rendah maka kinerja mereka juga akan menyesuaikan dengan hal tersebut untuk itu kemampuan-kemampuan yang berkaitan dengan cara berpikir keterampilan itu akan sangat dirasakan oleh karyawan saat mereka bekerja. Hasil positif ini juga disampaikan oleh (Annisa, 2015) bahwa pendidikan yang diberikan itu memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja dari setiap pegawai yang ada dalam perusahaan hujan ini menjadi faktor yang paling dominan bisa mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung setiap kinerja dari pegawai tersebut. Terutama faktor pendidikan itu sangat memiliki hubungan yang sangat positif sehingga apabila kinerja dari setiap karyawan ingin ditingkatkan maka perusahaan wajib memberikan fasilitas peningkatan kemampuan pendidikan maupun memberikan kriteria-kriteria tertentu untuk menentukan seberapa besar tingkat pendidikan yang harus dipenuhi oleh setiap calon pelamar pekerjaan. Hal ini dilakukan semata-mata untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan dan memiliki keunggulan kompetitif.

Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Pratiwi & Cahyono, 2018), (Yuniarti & Suprianto, 2014), dan (Annisa, 2015).

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja.

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan setiap waktu yang dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja itu adalah langkah yang baik dan harus dilakukan karena kita tahu

bahwa pendidikan yang ada itu harus diterapkan dan dipraktikkan supaya apa yang didapatkan oleh karyawan di pendidikan itu benar-benar mampu diterapkan di dalam pekerjaan mereka. Pelatihan ini sangat berpengaruh positif di dalam meningkatkan kinerja setiap orang. Hasil menunjukkan sesuai dengan penelitian yang dilakukan adalah variabel pada penelitian ini yaitu pelatihan itu memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dari karyawan pengaruhnya itu ada hubungan yang kuat antara keduanya sehingga apabila setiap karyawan itu dilakukan pelatihan maka pelatihan tersebut akan berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka tidak dilakukan pelatihan maka kinerja mereka akan kurang sempurna (Bolung et al., 2018). Hasil ini juga sejalan dengan pendapat dari (Hermawati et al., 2021) bahwa dari penelitian yang mereka lakukan sebuah pelatihan yang diberikan kepada setiap pekerja itu memiliki hubungan yang sangat kuat artinya seseorang memiliki kinerja yang cukup baik bahkan kinerjanya bisa ditingkatkan apabila ia mendapatkan berbagai pelatihan-pelatihan untuk menunjang kemampuannya tersebut. Hasil ini menjadi bukti bahwa setiap pekerja itu membutuhkan pelatihan untuk menjalankan apa yang telah disampaikan sebelumnya dalam pendidikan yang mereka dapatkan karena tanpa adanya pelatihan mereka tidak memahami proses-proses tahapan yang akan mereka lakukan dari awal sampai sekarang ini sehingga keterampilan dasar yang harus dipatuhi dan dipenuhi itu dapat diketahui Apabila mereka melakukan latihan ini. sesuai dengan pernyataan dari (Hermawati et al., 2021) bahwa pelatihan itu dilakukan adalah peserta atau karyawan tersebut akan diberikan pengetahuan kompetensi maupun kemampuan-kemampuan yang bisa dimanfaatkan untuk menjalankan berbagai tanggung jawabnya selama iya diberikan amanah untuk menyelesaikan jabatan tersebut. Perolehan positif ini juga disampaikan oleh penelitian dari (Pratiwi & Cahyono, 2018) bahwa pelatihan yang dilakukan kepada setiap karyawan itu akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut apabila ada peningkatan sebesar 0,243 maka kinerja dari setiap karyawan itu juga akan meningkat dengan nilai yang sama sehingga ada hubungan ataupun pengaruh yang positif antara peningkatan pelatihan dengan peningkatan kinerja. Apabila perusahaan ingin memaksimalkan kinerja dari setiap karyawannya maka perusahaan itu wajib untuk memaksimalkan pelatihan yang harus dilakukan oleh setiap karyawannya apabila perusahaan tidak memaksimalkan pelatihan maka kinerja dari setiap karyawan tidak bisa menunjukkan hasil yang produktif. Untuk itu secara umum dapat kita buat sebuah analisis bahwa dari apa yang disampaikan oleh beberapa peneliti tersebut apabila perusahaan akan meningkatkan kinerja maka dibutuhkan pelatihan-pelatihan secara berkala atau bertahap artinya adalah setiap kemampuan karyawan itu bisa dicapai dengan baik Apabila ada pelatihan secara berkelanjutan baik itu dari tahap pertama hingga tahap sampai akhir itu ada keterkaitan atau keberlanjutan dan keterkaitan tersebut akan menyebabkan kinerja yang baik untuk kedepannya. Keterkaitan dicapai karena apabila tidak ada keterkaitan maka akan mengalami kesulitan di dalam proses mencapai kinerja tersebut karena kinerja itu kan berkaitan dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka sehingga pelatihan yang dilakukan juga berkaitan dengan kemampuan melakukan pekerjaan maupun memenuhi tanggung jawab yang mereka sedang kembangkan.

Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Bolung et al., 2018), (Hermawati et al., 2021) dan (Pratiwi & Cahyono, 2018).

3. Pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dipang, 2013) bahwa pengembangan-pengembangan karyawan itu berkaitan dengan nilai-nilai utama yaitu pengetahuan pengembangan yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan dari

setiap pekerja sehingga apabila perusahaan mengembangkan kemampuan secara kognitif afektif ataupun kemampuan serta keterampilannya maka sesuai dengan hasil penelitian hal tersebut akan mempengaruhi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut sehingga ini berkaitan dengan kinerja karyawan apabila tindakan pengembangan kemampuan-kemampuan tersebut dengan baik maka kinerja karyawan juga akan berpengaruh positif. Pengembangan kemampuan dari pengetahuan kemampuan hingga keterampilan itu sangat penting karena kita tahu bahwa seseorang bukan hanya memahami mengenai pendidikan saja namun mereka juga harus memahami bagaimana pendidikan itu bisa dikembangkan menjadi kemampuan dan kemampuan itu bisa dijadikan keterampilan karena perusahaan apabila ingin semakin produktif maka mereka harus menerapkan spesifikasi pekerjaan karena semakin spesifik pekerjaan mereka maka mereka akan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Beberapa hal yang bisa dilakukan dalam kaitannya pengembangan adalah mulai dari kita menilai jadi dari bagian hri akan menilai bagaimana kinerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan kemudian penilaian ini akan dihitung secara keseluruhan bagaimana evaluasi yang akan disampaikan oleh manajer kemudian Apabila ada hal positif maka akan ada bonus yang bisa membuat mereka menjadi termotivasi lebih baik lagi yaitu dengan jenjang karir bisa ada peningkatan ataupun penurunan karir bagi mereka yang masuk dalam kinerja karyawan positif. Selain itu ada kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pemberian reward karena mencapai target-target tertentu dan ini berupa tambahan gaji ataupun tambahan lainnya supaya kinerja mereka semakin meningkat. Hasil lainnya menunjukkan bahwa dari (Adam et al., 2021) yang mereka lakukan secara keseluruhan pengembangan setiap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan itu memiliki sisi positif dan pengaruhnya mampu secara signifikan mempengaruhi dari sisi sumber daya manusianya terutama kinerja dari setiap pegawai, untuk itu pengembangan yang dilakukan itu akan mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai dan pengaruhnya itu sangat signifikan terhadap kinerja dari setiap pegawai yang ada pengembangan yang ada akan mengembangkan juga kinerja sehingga upaya-upaya yang ditempuh mulai dari adanya pengembangan yang berkaitan dengan keahlian bidang mereka kemudian pengembangan kemampuan maupun pengembangan pengalaman setiap pegawai akan menunjukkan kinerja yang jauh lebih baik lebih positif dan lebih produktif untuk itu tindakan pengembangan ini akan menjadi program yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan juga. Kemudian pengembangan bukan hanya berkaitan dengan mengembangkan keahlian saja namun pengembangan di sini juga berkaitan dengan bagaimana perusahaan itu melakukan evaluasi evaluasi ketercapaian kinerja dari setiap karyawan dan penilaian penilaian ini akan digunakan untuk mengevaluasi secara keseluruhan kinerja kinerja dari karyawan tersebut (Lathifah & Kurniawati, 2021).

Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Dipang, 2013), (Adam et al., 2021) dan (Lathifah & Kurniawati, 2021).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.

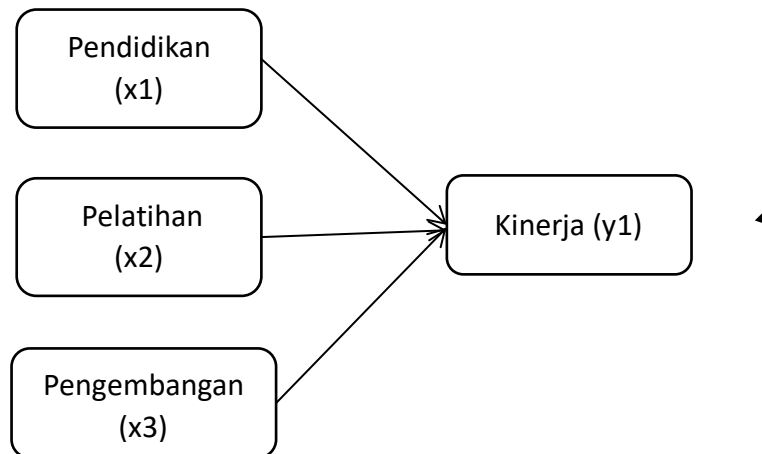


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja.

Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi Kinerja, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a) Kompetensi: (Ataunur & Ariyanto, 2016), (Pangestuti, 2019) dan (Humaira et al., 2020).
- b) Disiplin Kerja: (Kasendra et al., 2016), (Faustyna & Jumani, 2017) dan (Muhammad Alamsyah Ramli et al., 2021).
- c) Lingkungan Kerja: (Husnah et al., 2018), (Sulaiman & Badan, 2018) dan (Siallagan et al., 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara umum setelah dilakukan pembahasan dan juga penyesuaian dengan pendapat dari beberapa pihak secara umum dapat diambil beberapa poin terkait dengan kesimpulan yang bisa kita ambil, kesimpulannya adalah : 1) kegiatan pendidikan atau tingkat pendidikan itu juga mampu mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan tingkat pendidikan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai hal termasuk kemampuan yang menyangkut pengetahuan kemampuan secara umum maupun keahlian mereka, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kemampuan seseorang akan semakin baik dan ini hasilnya memiliki pengaruh yang positif juga. Kemudian tindakan pendidikan yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka untuk menambah pengetahuan itu juga akan meningkatkan kemampuan dari setiap karyawan sehingga kinerjanya mengalami peningkatan. 2) Pelatihan yang dilakukan akan meningkatkan kemampuan yang mereka miliki serta menjelaskan kemampuan satu karyawan dengan karyawan lain itu sesuai penelitian memiliki pengaruh yang positif karena pelatihan mampu mewujudkan pemahaman secara menyeluruh mengenai pengetahuan yang mereka lakukan dengan pekerjaan yang akan mereka laksanakan sehingga hal ini memiliki pengaruh yang positif dan mendukung keduanya. Melalui pelatihan berkelanjutan perusahaan bisa kembangkan kinerja karyawan yang jauh lebih positif dan lebih baik dari sebelumnya. 3) pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan itu ternyata memiliki dampak positif terhadap kemampuan dari setiap karyawan. Kemampuan mereka semakin meningkat dan semakin sesuai Apabila mereka dilakukan pengembangan secara berkala sesuai dengan perubahan atau tantangan yang ada.

Saran

Saran yang sesuai untuk pembahasan ini adalah kita sebagai karyawan harus mengikuti serangkaian pendidikan, pelatihan pengembangan karena itu yang akan menentukan diri kita sukses di bidang kita masing-masing tanpa adanya hal itu kita tidak bisa mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Kemudian untuk perusahaan harus memaksimalkan peranannya dalam menyelenggarakan semua kegiatan-kegiatan tersebut supaya setiap pekerjaan yang ada itu dapat dimaksimalkan oleh setiap pekerja dan tingkat produktivitas dari mereka akan lebih baik dari sebelumnya.

BIBLIOGRAPHY

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Adiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)tbk. *Prosiding Seminar Nasional HUMANIS*, 499–509.
- Ali Hasan, N. (2018). PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PUSTAKAWAN Nurhayati Ali Hasan. *Libria*, 10(1), 95–115.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Annisa, T. (2015). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH PROVINSI RIAU. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPMPD PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Candra, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 254–863.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1–23.
- Dipang, L. (2013). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 1080–1088.
- Fatah, A., Suhaili, M., & Farida, I. (2021). Analisis Indikator Pendidikan: Partisipasi Pendidikan di Indonesia Periode 1994-2018. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil*

- Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(3), 555. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i3.3516>
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Findarti, F. R. (2016). *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA*. 4(5), 937–946.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., Erlangga, H., Pamulang, U., & Selatan, T. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3), 319–331.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
- In, P., Berlian, P. T., & Pasifik, K. (2016). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN KHARISMA PASIFIK THE INFLUENCE OF TRAINING AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT TO EMPLOYEE*. 4(2), 177–186.
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Kapahang, J. O., Kojo, C., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 503–513.
- Kasendra, D. R. T., Taroreh, R., & Lucky, D. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja the Influence of Career Development and Discipline At Pt .Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (2)(02), 196–206.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Kinerja, A., Negeri, P., Di, S., Walikota, K., Bagian, D., Si, P. S., Negara, J. A., Ekonomi, F., Ilmu, D. A. N., Islam, U., Sultan, N., & Kasim, S. (2012). Dirga pratama. *Mangkunegara (2004: 67), PRATAMA*.
- Kosanke, R. M. (2019). 濟無No Title No Title No Title. 16–43.
- Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2790–2798.
- Lathifah, I., & Kurniawati, A. F. (2021). Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. *Bhirawa: Journal Of Marketing And Commerce*, 6(1), 30–40.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah*

- Efisiensi*, 15(5), 635–645.
- Milah, A. A. R. S. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja*. 1–152.
- Muhammad Alamsyah Ramli, Nasir Hamzah, & A. M. Hasbi. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 82–93. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.344>
- Mulyadi, M. (2013). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Nababan, Y. R., Tawas, H. N., & Uhing, J. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) Area Manado. *Emba*, 4(3), 9.
- Nurkholis. (2013). *PENDIDIKAN DALAM UPAYA MEMAJUKAN TEKNOLOGI Oleh: Nurkholis Doktor Ilmu Pendidikan, Alumnus Universitas Negeri Jakarta Dosen Luar Biasa Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto*. 1(1), 24–44.
- Pakpahan, Edi, S., & Siswidiyanto, S. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1), 116–121.
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.136>
- Pegawai, K., & Indojaya, P. T. (2017). *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. INDOJAYA AGRINUSA Maludin Panjaitan*. 3(2), 7–15.
- Pelatihan, P., Karir, P., Terhadap, D. A. N. K., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2308–2317.
- Pendidikan, P., Dan, P., Kerja, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2016). *PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA THE EFFECT OF EDUCATION , TRAINNING AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE AT DEPARTMENT OF REGIONAL DISASTER MANAGEMENT*. 16(03), 50–61.
- Pratiwi, S. L., & Cahyono, H. (2018). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS SDM BANK SYARIAH PADA BANK SYARIAH MANDIRI KCP LAMONGAN. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 145–153.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar Nasinal Royal (SENAR)*, 2(1), 216–222.
- Puteri, T. K., & Tj, H. W. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Inplasco Prima Surya. *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Ratnasari, S. L., & Aidah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(2), 122–135. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i2.2448>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT

- Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Rizky Nugraha. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(10), 176–183.
- Rosnidah, I., Hidayat, M. T., & Nahdiyyah, I. R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 58–67. <https://doi.org/10.31294/eco.v6i1.11673>
- Safri, H. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 102–112. <https://doi.org/10.24256/kelola.v1i1.433>
- Sebayang, Sofia., Rajagukguk, T. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(2), 105–114.
- Setyadi, T., & Budiyo, R. (2021). *Peran Komitmen Organisasi Dalam Memeediasi Pengaruh Program Pelatihan , Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap Intention To Stay Taufik Setyadi Rokhmad Budiyo Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang PENDAHULUAN Kompetisi global yang semakin intensif disertai deregulasi dan kemajuan teknologi , mencetuskan suatu ide perubahan yang telah membuat organisasi tidak bisa bertahan hidup . Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat memainkan peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan dan membuat organisasi mampu menanggapi perubahan secara lebih baik (Suherlan , 2009) Kompetisi global yang semakin intensif disertai deregulasi dan kemajuan teknologi , mencetuskan suatu ide perubahan yang telah membuat organisasi tidak bisa bertahan hidup . Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat memainkan peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan dan membuat organisasi mampu menanggapi perubahan secara lebih baik (Suherlan , 2009) Intention to stay didefinisikan sebagai sebuah kemauan sadar untuk tetap tinggal dalam organisasi (Tett dan Meyer , 1993 dalam Zainal , 2010) . Orang yang awalnya berpartisipasi dalam literatur keinginan perilaku memiliki kecenderungan bahagia dalam pekerjaan adalah orang yang tidak ingin meninggalkan pekerjaan . PT . Asuransi Jiwa Generali Indonesia IV Semarang dapat lihat tabel 1 berikut : Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PT . Asuransi Jiwa Generali Indonesia IV Semarang diperlukan kualitas sumber daya manusia yang unggul . Berdasarkan tabel 1 . 1 angka case fraud pegawai PT . Asuransi Jiwa Generali Indonesia IV Semarang pada periode tahun 2016 cenderung mengalami peningkatan . Tingginya case fraud tersebut disebabkan oleh rendahnya keinginan karyawan untuk untuk tetap tinggal . Rendahnya intention to stay karyawan mengakibatkan dampak negatif seperti : mengganggu operasi , memunculkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal . Jika karyawan tidak mengikuti diklat akan berdampak pada tidak adanya. 13(1).*
- Siallagan, B., Miftahuddin, & Isnaniah. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan Effect of Training and Work Environment on Employee Performance of Lariz Depari Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 106–111.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

- Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Sulaiman, M. O., & Badan. (2018). JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 07, Nomor 02, Juni 2018 Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri Meri Oktavia Sulaiman Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri. *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri*, 07, 172–179.
- Suratman, & Eriyanti, E. (2020). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. *Jurnal Online Universitas PGRI Palembang*, 1(2), 274–282.
- Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.
- Tampubolon, H. (2014). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*.
- Tanjaya, L. R. (2015). Karyawan Departemen Produksi Pt Coronet Crown. *Journal of Management Development*, 3(1), 1–7.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 10–19.
- Wiroto, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Wiroto dan Pasaribu 466 – 480 Jurnal MIX, Volume V, No. 3, Oktober 2015. *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan*, 1(3), 466–480.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2014). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT OPERASI/PRODUKSI PT. X. *Jurnal Indept*, 4(1), 11–19.