

PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.DANA PURNA INVESTAMA JAKARTA

Santy Flodina Nadeak^{1*}, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta
Email : santynadeak183@gmail.com^{1*}, furi.fin@bsi.ac.id², rohani.lti@bsi.ac.id³

ABSTRAK

PT.Dana Purna Investama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengelola gedung dan jasa *outsourcing*. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk mengetahui pengaruh program pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Dana Purna Investama Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dimana subjek penelitian ini adalah karyawan PT.Dana Purna Invesatama Jakarta yang berjumlah 65 karyawan. Penelitian ini menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data. Untuk mendapatkan kesimpulan, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji t, serta uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial program pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dimana nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,077 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,998$. Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dimana nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,699 < 1,998$. Dan secara simultan dengan nilai $0,000 < 0,05$ dan f hitung $264,104 > f \text{ tabel } 3,15$ bahwa program pelatihan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Dana Purna Investama Jakarta.

Kata Kunci : Program Pelatihan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT.Dana Purna Investama is a company engaged in building management services and outsourcing services. By using a quantitative descriptive approach, the purpose of the research conducted by the author is to determine the effect of training programs and organizational culture on the performance of employees of PT.Dana Purna Investama Jakarta. This study uses a saturated sampling method, where the subjects of this study are employees of PT Dana Purna Invesatama Jakarta, totaling 65 employees. This study used a questionnaire to collect data. To get conclusions, the techniques used in this study are multiple linear regression, t test, and F test. The results showed that partially the training

Article History

Received: Oktober 2024

Reviewed: Oktober 2024

Published: Oktober 2024

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

program has a significant effect on performance where the significance value is $0.000 < 0.05$ and the t value is $4.077 > t$ table value 1.998. Partially, organizational culture has a significant effect on performance where the significance value is $0.009 < 0.05$ and the t value is $2.699 < 1.998$. And simultaneously with a value of $0.000 < 0.05$ and f count $264.104 > f$ table 3.15 that the training program and organizational culture have a significant influence on employee performance at PT Dana Purna Investama Jakarta.

Keywords: Training Programs, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini setiap perusahaan saling berlomba-lomba untuk saling menunjukkan keunggulan satu sama lain dan dituntut untuk dapat mengambil keputusan strategi yang tepat. Seiring dengan persaingan yang ketat dan kompetitif, setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan yang dapat berorientasi terhadap nilai sehingga organisasi tidak semata-mata hanya mengejar produktivitas. Manajemen sumber daya manusia merupakan aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan. Peranan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kontribusi karyawan untuk berkinerja secara optimal harus dilakukan dengan baik dan tepat. Salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat melihat dan mengetahui serta memutuskan apakah karyawan membutuhkan pelatihan atau tidak untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Program pelatihan terdiri dari upaya organisasi yang terencana untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang bertujuan agar karyawan dapat menerapkan pada tugas dan tanggung jawabnya.

Selain program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, terdapat faktor lain yang harus diperhatikan, yaitu budaya organisasi yang memiliki peran di dalam kelangsungan hidup bagi karyawan pada suatu perusahaan, yang dimana ketika anggota organisasi berada di dalam suatu perusahaan, maka disitulah kelangsungan hidup karyawan selama ia bekerja. Seluruh institusi memiliki budaya dan memiliki dampak yang berarti pada sikap dan tingkah laku para anggota.

Menurut Mangkunegara dalam (Hairudinor et al., 2020) "Budaya organisasi adalah kumpulan asumsi atau sistem keyakinan, nilai dan norma yang dibuat dalam organisasi yang digunakan untuk mengarahkan tingkah laku anggota organisasi untuk mengatasi masalah adaptasi baik di dalam maupun di luar organisasi" budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Rasa kepuasan karyawan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri, dimana kepuasan kerja berasal dari persepsi karyawan bahwa pekerjaan tersebut memberikan sesuatu yang dianggap penting sehingga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai yang dituju.

PT.Dana Purna Investama adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengelola gedung, jasa pelatihan dan keterampilan tenaga kerja dan jasa *outsourcing*. Pentingnya pengelolaan terhadap SDM disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam kegiatan operasional perusahaan. PT.Dana Purna Investama harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja terbaik agar mampu membantu perusahaan menangkap peluang dan dapat memberikan pelayanan atas meningkatnya permintaan dari pihak terkait. Budaya organisasi yang terdapat di perusahaan merupakan suatu tradisi yang telah ada sejak lama dan digunakan dalam rutinitas kerja yang diharapkan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan sudah menerapkan program pelatihan bagi karyawannya, namun dalam menghadapi persaingan antar perusahaan, PT.Dana Purna Investama harus melakukan evaluasi apakah pelatihan dan budaya organisasi tersebut betul memberikan dampak positif pada kinerja karyawannya.

Hasil menunjukkan bahwa pentingnya pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan *skill* atau kemampuan yang dimiliki untuk memberikan hasil kinerja yang terbaik terhadap perusahaan. Dengan program pelatihan yang dilaksanakan diharapkan karyawan semakin percaya diri dalam melaksanakan tanggung jawab nya, lebih produktif dan berkualitas dalam memberikan kontribusi ke perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Program Pelatihan

Menurut Mangkuprawira dalam (Wijonarko et al., 2020) “Pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar”. Menurut Kasmir dalam (c. flores, 2019) “pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan serta perilakunya”. Pelatihan di dalam pekerjaan mengacu pada upaya perusahaan untuk membantu karyawannya belajar kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk kinerja yang baik.

Menurut Elmi dalam (Hartomo & Luturlean, 2020) “pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki perform pekerjaan pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab atau yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif”. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidang pekerjaan tertentu untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan program pelatihan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori dikarenakan pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan dan pengetahuan serta perilakunya. Pelatihan di tempat kerja mengacu pada upaya perusahaan untuk membantu karyawan belajar keterampilan dan meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan masing-masing sehingga perusahaan dapat lebih efisien dan produktif.

Budaya Organisasi

Menurut Luthans dan Laksmi dalam (Supardi & Aulia Anshari, 2022) budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan standar yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Agar diterima oleh lingkungannya, setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budayanya. Menurut Waluyo dan Ismirah dalam (Astuti, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari set prinsip dan keyakinan dasar yang dianut oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi diwariskan untuk mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal.

Menurut Richard L. Daft dalam (Herawati et al., 2022) budaya organisasi terdiri dari keyakinan penting dan kerap kali tidak dinyatakan jelas yang dipegang oleh orang-orang dalam suatu organisasi. Budaya organisasi terdiri dari nilai dan standar yang mengarahkan bagaimana orang di dalam organisasi bertindak, dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budayanya agar diterima oleh lingkungannya. Penyelesaian masalah intern dan eksternal didasarkan pada budaya organisasi, yang dipraktikkan secara teratur oleh suatu kelompok dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan masalah organisasi.

Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Infantriani et al., 2020) “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Ainanur & Tirtayasa dalam (Prayogi et al., 2021) “kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi, dimana kinerja dimasukkan dalam perencanaan strategis organisasi”. Kinerja menurut Hasibuan dalam (Girsang et al., 2021) dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang setelah menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, keseriusan dan waktu.

Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang setelah menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, keseriusan dan waktu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif memerlukan studi pada sampel dari populasi dan sangat bergantung pada data numerik dan analisis statistik. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT Dana Purna Investama Jakarta dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Skala pengukuran penelitian yang digunakan untuk kuesioner ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat dari masing-masing karyawan dimana dengan skala likert variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel yang kemudian indikator tersebut menjadi acuan untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan sampling jenuh. Sampel ditentukan oleh peneliti dengan mempertimbangkan beberapa hal yaitu dengan

mempertimbangkan masalah yang dihadapi dalam sebuah penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah penelitian, hipotesis penelitian yang dibuat, serta metode penelitian Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah staf biasa PT Dana Purna Investama Jakarta di cabang KCU Green Garden yang berjumlah 65 responden dimana karyawan tersebut memiliki posisi jabatan yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf biasa PT Dana Purna Investama Jakarta di cabang KCU Green Garden yang berjumlah 65 orang dimana karyawan tersebut memiliki posisi jabatan yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

1. Program Pelatihan

Tabel 1. Program Pelatihan
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1.1	65	1	4	3.89	.534
X1.2	65	1	5	4.66	1.020
X1.3	65	1	4	3.89	.534
X1.4	65	1	5	4.66	1.020
X1.5	65	1	4	3.89	.534
X1.6	65	1	5	4.75	.771
X1.7	65	1	4	3.89	.534
X1.8	65	1	5	4.69	.999
X1.9	65	1	4	3.89	.534
X1.10	65	1	5	4.62	1.026
TOTAL_X1	65	10	45	42.85	6.467
Valid N (listwise)	65				

Sumber : Data yang diolah SPSS 25 pada tahun 2024

2. Budaya Organisasi

Tabel 2. Budaya Organisasi
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X2.1	65	1	4	3.83	.627
X2.2	65	1	5	4.72	.781
X2.3	65	1	5	4.35	1.082
X2.4	65	1	5	4.58	1.117
X2.5	65	1	4	3.89	.534
X2.6	65	1	4	3.85	.643
X2.7	65	1	5	4.51	.970
X2.8	65	1	4	3.89	.534
X2.9	65	1	4	3.89	.534

X2.10	65	1	5	4.66	1.004
TOTAL_X2	65	10	45	42.18	6.459
Valid N (listwise)	65				

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

3. Kinerja

Tabel 3. Kinerja
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Y.1	65	1	5	4.51	.921
Y.2	65	1	5	4.29	1.057
Y.3	65	1	5	4.46	.937
Y.4	65	1	5	4.69	.951
Y.5	65	1	5	4.25	1.199
Y.6	65	1	5	4.55	.811
Y.7	65	1	5	4.52	.970
Y.8	65	1	5	4.48	.812
Y.9	65	1	5	4.15	.905
Y.10	65	1	5	4.54	.867
TOTAL_Y	65	10	49	44.45	6.989
Valid N (listwise)	65				

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Uji t

1. Variabel X1 terhadap Y

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.427	1.937		.221	.826
Program Pelatihan	.622	.152	.575	4.077	.000
Budaya Organisasi	.412	.153	.381	2.699	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Sesuai dengan tabel 4. yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi program pelatihan (X1) terhadap kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,077 >$ nilai t tabel 1,998 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang artinya terdapat pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2. Variabel X2 terhadap Y

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.427	1.937		.221	.826
Program Pelatihan	.622	.152	.575	4.077	.000
Budaya Organisasi	.412	.153	.381	2.699	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Sesuai dengan tabel 5. yaitu uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,699 >$ nilai t tabel 1,998 maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang artinya terdapat pengaruh budahasinya organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2797.675	2	1398.838	264.104	.000 ^b
Residual	328.386	62	5.297		
Total	3126.062	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Program Pelatihan

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Dari tabel dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh program pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung 264,104 > nilai f tabel 3,15. Hal tersebut membuktikan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang artinya terdapat pengaruh program pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.600	5.183

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Program Pelatihan

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Dari tabel 7. diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,612 atau 61,2% yang mana menunjukkan bahwa variabel program pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja (Y) sebesar 0,612 atau 61,2%.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh X1 terhadap Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel program pelatihan (X1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Dana Purna Investama dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel yaitu $4,077 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,998$. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Rosiana Wisuda Putri & Puji Astuti (2022), yang menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini maupun di masa yang akan mendatang, program pelatihan sangat diperlukan.

2. Pengaruh X2 terhadap Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Dana Purna Investama dengan nilai sig. $0,009 < 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel yaitu $2,699 > 1,998$. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Latif & Ading Sunarto (2024) yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya jika budaya organisasi sesama karyawan hilang atau tidak ada, kinerja karyawan akan turun.

3. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Berdasarkan hasil uji F diatas dengan sig. $0,000 < 0,05$ atau f hitung $> f$ tabel yaitu, $264,104 > 3,15$, menunjukkan H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima yang artinya program pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dikatakan bahwa program pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Dana Purna Investama, yang artinya kinerja karyawan PT.Dana Purna Investama akan semakin baik jika program pelatihan dan budaya organisasi dijalankan dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Hendra (2020) yang membuktikan budaya organisasi dan program pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh program pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Dana Purna Investama Jakarta, yang melibatkan 65 karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel program pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT.Dana Purna Investama Jakarta yang diperoleh dari hasil t hitung $4,077 > t \text{ tabel } 1,998$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Dana Purna Investama Jakarta yang diperoleh dari hasil t hitung $2,699 > t$ tabel $1,998$ dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Program pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Dana Purna Investama Jakarta yang diperoleh dari hasil f hitung $264,104 > \text{nilai f tabel } 3,15$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya program pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- c. flores. (2019). No TitleEAEENH. *Ayan*, 8(5), 55.
- Dubois, E.-A. (2021). 1937. *Revue Des Questions Scientifiques*, 192(1–2), 69–91. <https://doi.org/10.14428/qs.v192i1-2.70003>
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Hairudinor, Utomo, S., & Humaidi. (2020). Kepemimpinan Dan Budaya Terhadap Kinerja No.4. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 48–54.
- Hartomo, N. K., & Lutarlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207.
- Hera, T., & Elvandari, E. (2021). Pengaruh Model Pembelajaran Explicit Instruction Pada Pembelajaran Tari Daerah Sebagai Dasar Keterampilan Menari Tradisi. *Jurnal Sitakara*, 6(1), 40–54. <https://doi.org/10.31851/sitakara.v6i1.5286>
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- 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>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., & Darwin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).

- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>
- Saputra, H. (2019). Evaluasi Program Pelatihan Desain Pembelajaran Bagi Dosen Universitas Terbuka. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 110–123. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2933>
- Sinambela, L. P. (2021). *Kinerja Pegawai*.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Trisnaningsih, D. I., & Ratnawati, I. (2022). Menghadapi Revolusi Industri 4.0: Pengaruh Program Pelatihan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesiapan untuk Berubah Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN (Persero) UID Jateng dan DIY). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–13.