

ANALISIS HUBUNGAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PENINGKATAN KINERJA

Nurul Aulia Rahma

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

* E-mail Korespondensi: auliarahmanurul@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-05-2023

Revision: 30-05-2023

Published: 30-05-2023

DOI Article:

10.24905/mlt.v3i2.59

ABSTRAK

Upaya untuk meningkatkan kinerja yakni dengan keikutsertaan pegawai dalam pelatihan dan pengembangan. Dari data yang diperoleh periode 2019/2020 terdapat 11 pegawai dari 135 orang yang mengikuti pelatihan. Proses pengembangan karir ternyata belum sepenuhnya direncanakan dan disosialisasikan dengan baik dan konsisten. Program pelatihan sebagai upaya meningkatkan knowledge oleh PDAM Kota Tegal yang diadakan setiap 1 tahun sekali masih dianggap terlalu lama sehingga kurang mendapat respon dari para pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data penelitian merupakan data primer dimana pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang disebar ke seluruh pegawai PDAM Kota Tegal. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 57 responden. Alat analisis menggunakan uji prasyarat validitas, reliabilitas, korelasi rank spearman, Uji F, Uji T, dan determinasi. Hasil penelitian pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dengan tingkat keberartian hubungan mendekati sempurna, pengembangan karir berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dengan tingkat keberartian hubungan mendekati sempurna, independen pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Peningkatan kerja, pelatihan, pengembangan karir, PDAM Kota Tegal

ABSTRACT

Efforts to improve performance include employee participation in training and development. From the data obtained for the 2019/2020 period, there were 11 employees out of 135 people who participated in the training. The career development process has not been fully planned and socialized properly and consistently. The training program as an effort to improve knowledge by PDAM Kota Tegal which is held once a year is still considered too long so that it does not get enough response from employees. The research method used in this study is a quantitative method. The research data is primary data where data collection uses a questionnaire method distributed to all employees of PDAM Kota Tegal. The number of samples used was 57 respondents. The analysis tool uses the prerequisite test of validity, reliability, Spearman rank correlation, F Test, T Test,

Acknowledgment

and determination. The results of the training study have an effect on improving performance with a level of significance of a relationship approaching perfect, career development has an effect on improving performance with a level of significance of a relationship approaching perfect, independent training and career development have a simultaneous effect on improving performance.

Key word: *Job improvement, training, career development, PDAM tegal city*

© 2023 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Ketersediaan air bersih merupakan salah satu modal dasar bagi pemerintah daerah, dalam hal ini PDAM untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat kota Tegal. Namun pada kenyataannya, masih ada sebagian penyebaran air bersihnya kurang merata. Kondisi saat ini Kota Tegal memiliki tambahan idle capacity atau kapasitas air yang tidak terpakai sebanyak 40 liter per detik, jadi di tahun 2020 ditargetkan ada 4.000 SR baru, sampai dengan akhir 2019, pemasangan SR PDAM Kota Tegal baru terlayani 71% SR, dengan jumlah 30.600an pelanggan. Adapun target oleh pelanggan baru mencapai 80% di seluruh wilayah Kota Tegal (<https://ayosemarang.com/read/2020>, diakses 10 April 2021).

Selain itu, banyak pengaduan tentang keluhan pelayanan yang mana salah satu pelayanan ini adalah pelayanan air bersih yang dikelola oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). PDAM Kota Tegal sendiri merupakan salah satu perusahaan yang berstatus Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang menjalankan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah dan berkewajiban memberikan pelayanan dalam bidang air bersih di Kota Tegal. Keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya dicapai karena kemampuan manajemen dalam mengawasi, mengendalikan dan meramalkan beberapa kemungkinan baik jangka pendek maupun jangka panjang untuk memaksimalkan tujuan yang telah ditentukan dalam memberikan pelayanan dengan memperhatikan kemampuan ekonomi masyarakat, sehingga semakin menimbulkan rasa kepercayaan sekaligus meningkatkan kesetiaan masyarakat dengan PDAM Kota Tegal.

PDAM Kota Tegal dalam memberikan pelayanan dituntut untuk meningkatkan kinerja, hal ini berkaitan dengan banyaknya keluhan dan pengaduan pelayanan seperti pengaduan air tidak mengalir, keberatan atas tagihan rekening, keluhan meteran air dari masyarakat serta pencapaian target yang belum sesuai dengan apa yang ditargetkan dalam mencapai tujuan

perusahaan tidak tercapainya tujuan perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik PDAM Kota Tegal. Eksistensi PDAM di dalamnya terdapat sumber daya manusia (SDM) yang tidak bisa dipisahkan dari keberlangsungan hidup PDAM. Perusahaan harus memilih Sumber Daya Manusia yang tentunya berkompeten yang dapat mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan khususnya di bidang pemanfaatan air bersih. Salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja di samping kompetensi tersebut, yakni keikutsertaan pegawai dalam pelatihan dan pengembangan. Hal ini mengingat pelatihan dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan kompetensi baik soft skill maupun hard skill pegawai. (Ramli Mile, Peggy A. Mekel, Merlyn Karuntu:2014).

Oleh karena itu, berdasarkan data yang diperoleh peneliti pada periode tahun 2019/2020 terdapat 11 pegawai dari 135 pegawai yang mengikuti pelatihan atau diklat. Pelatihan tersebut diikuti oleh pegawai dari bagian Produksi, Distribusi dan Kehilangan Air PDAM. Nama pelatihannya adalah Management Pressure dan Pengenalan Air Valve dan Ultrasonic Flow Meter. Tujuan pelatihan tersebut agar pegawai dapat konsisten dan konsentrasi dalam hal penurunan kehilangan air, pelatihan tersebut terus berkelanjutan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) Pegawai di PDAM.

Pelatihan penggunaan alat flowmeter adalah untuk mengakurasi water meter. Apakah water meter itu masih bekerja dengan baik, atau kualitasnya sudah menurun. Kemudian air valve untuk membuang udara yang ada di dalam pipa dan menstabilkan aliran air. Repair clamp sendiri pula sangat dibutuhkan untuk percepatan penanganan kebocoran. Pelatihan yang dilakukan pegawai tersebut, seharusnya dapat meningkatkan kinerja, namun kenyataan di lapangan masih terjadi kebocoran, hasil-hasil pelatihan belum dapat diterapkan oleh pegawai secara optimal.

Fenomena lain di samping adanya pelatihan yang belum mampu menangani kebocoran secara maksimal, yakni karir pegawai. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan. Setiap organisasi harus menerima kenyataan bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia. Karir merupakan keseluruhan jabatan yang diduduki oleh seorang pegawai di suatu perusahaan. Semakin lama masa kerja seorang pegawai, maka ada keinginan untuk mendapat jabatan yang lebih baik. Setiap pegawai harus diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengembangkan karirnya.

Pengembangan karir sebagai proses dan kegiatan mempersiapkan pegawai untuk menduduki jabatan dalam perusahaan yang akan dilakukan pada masa mendatang, ternyata belum

sepenuhnya direncanakan dan belum ada sosialisasinya dengan baik dan konsisten. Artinya pihak manajer atau pimpinan belum menyusun perencanaan sebelumnya tentang hal-hal dan cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Akibatnya masih banyak para pegawai di PDAM Kota Tegal yang belum memahami tujuan pengembangan karir.

Usaha pembentukan system pengembangan karir yang baik belum ada, sehingga para pegawai belum merasa terbantu untuk menentukan kebutuhan karirnya, serta belum mampu menyesuaikan antara kebutuhan pegawai dan tujuan organisasi. Pegawai cenderung menunggu kenaikan pangkat yang pada umumnya dilakukan setiap 4 tahun sekali dan kenaikan jabatan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Tahapan yang dilakukan didalam pengembangan karir dilakukan melalui program training atau pelatihan yang diadakan oleh PDAM Kota Tegal setiap 1 tahun sekali, bertujuan untuk meningkatkan knowledge para karyawan, namun pelaksanaan ini masih dianggap terlalu lama, sehingga kurang mendapat respon dari para pegawai.

Setiap karyawan tetap di PDAM Kota Tegal memiliki hak memperoleh kenaikan pangkat, yaitu suatu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada para karyawan yang ada di PDAM Kota Tegal. Penghargaan tersebut diberikan atas prestasi kerja dan pengabdianya. Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan karena pengembangan karir berkaitan dengan kesejahteraan sumberdaya manusia dan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Jika para karyawan sudah terpenuhi semua kebutuhannya, maka para pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan itu sendiri, dan didalam mencapai suatu tujuan tidak hanya dibutuhkan modal saja tetapi karyawan yang berpengalaman dan berwawasan luas juga berperan penting didalam mewujudkan tujuan dari perusahaan kedepannya..

METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti mengenai Analisis Peningkatan Kinerja Melalui Pelatihan dan Pengembangan Karir di PDAM kota Tegal adalah penelitian kuantitatif. Dimana pada penelitian ini memandang suatu realitas yang dapat terukur dan hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data yang akan dihasilkan berupa angka-angka. Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independent. Variabel dependennya pada penelitian ini adalah peningkatan kinerja sedangkan variabel independent-

nya adalah pelatihan dan pengembangan karir. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang mempunyai karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM kota Tegal yang berjumlah 135 orang. Adapun jumlah tersebut secara status kepegawaian dibedakan menjadi dua, yakni pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Pegawai yang berstatus tetap berjumlah 129 orang dan pegawai yang berstatus tidak tetap (kontrak) berjumlah 6 Orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 57 responden. Adapun rencana teknik pengambilan sampel (*sampling*) menggunakan teknik convenience sampling..

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan (X₁)

Tabel 1. Hasil Validitas Instrumen Pelatihan (X₁)

No Butir.	R hitung Indek Validitas Tiap butir angket	R table (N=30)	Keterangan R hit > T tabel
X _{1.1}	0,761	0,361	Valid
X _{1.2}	0,403	0,361	Valid
X _{1.3}	0,653	0,361	Valid
X _{1.4}	0,551	0,361	Valid
X _{1.5}	0,689	0,361	Valid
X _{1.6}	0,674	0,361	Valid
X _{1.7}	0,774	0,361	Valid
X _{1.8}	0,720	0,361	Valid
X _{1.9}	0,517	0,361	Valid
X _{1.10}	0,677	0,361	Valid
X _{1.11}	0,659	0,361	Valid

Diketahui hasil validitas tiap butir angket atau Pelatihan (X₁) dengan derajat bebas n=30 diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,361$. Sedangkan nilai X₁₁ (item angket variabel Pelatihan butir 1) = 0,761 ; X₁₂ = 0,403 dan seterusnya sampai dengan butir 11 atau X₁₁₁ = 0,659 yang ternyata > r_{tabel} (0,361). Karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh butir angket variabel Pelatihan (X₁) adalah valid. Hasil reliabilitas Pelatihan (X₁) sebagai berikut.

Tabel 2. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	11

Reliabilitas statistik diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah 0.856 lebih besar dari nilai standar reliabilitas sebesar 0,70 sehingga dikatakan bahwa reliabilitas pertanyaan-pertanyaan tersebut sangat baik.

Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Karir (X₂)

Tabel 3. Hasil Validitas Instrumen Pengembangan Karir (X₂)

No Butir.	R hitung Indeks Validitas Tiap butir angket	R tabel (N=30)	Keterangan R hit > T tabel
X _{2.1}	0,923	0,361	Valid
X _{2.2}	0,785	0,361	Valid
X _{2.3}	0,694	0,361	Valid
X _{2.4}	0,425	0,361	Valid
X _{2.5}	0,634	0,361	Valid
X _{2.6}	0,827	0,361	Valid
X _{2.7}	0,811	0,361	Valid
X _{2.8}	0,780	0,361	Valid
X _{2.9}	0,412	0,361	Valid
X _{2.10}	0,597	0,361	Valid
X _{2.11}	0,581	0,361	Valid
X _{2.12}	0,382	0,361	Valid
X _{2.13}	0,549	0,361	Valid
X _{2.14}	0,727	0,361	Valid
X _{2.15}	0,912	0,361	Valid
X _{2.16}	0,849	0,361	Valid
X _{2.17}	0,897	0,361	Valid
X _{2.18}	0,704	0,361	Valid
X _{2.19}	0,787	0,361	Valid
X _{2.20}	0,687	0,361	Valid
X _{2.21}	0,908	0,361	Valid

Tabel di atas diketahui hasil validitas tiap butir angket Pengembangan Karir (X₂) dengan n=30 diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,361$. Sedangkan nilai X_{2.1} (item angket variabel Pengembangan Karir (X₂) butir 1) = 0,923 ; X_{2.2} = 0,785 ; dan seterusnya sampai X_{2.21} = 0,908 yang ternyata > r_{tabel} (0,361). Karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh butir angket variabel Pengembangan Karir (X₂) adalah valid. Adapun hasil Reliabilitas Pengembangan Karir (X₂) sebagai berikut.

Tabel 4. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	21

Reliabilitas statistik diketahui Nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,939 lebih besar dari nilai standar reliabilitas sebesar 0,70 sehingga dikatakan bahwa reliabilitas pertanyaan-pertanyaan tersebut sangat baik.

Uji validitas dan Reliabilitas Peningkatan Kinerja (Y)

Tabel 5. Hasil Validitas Instrumen Peningkatan Kinerja (Y)

No Butir	R hitung Indek Validitas Tiap butir angket	R table (N=30)	Keterangan R hit > T tabel
Y.1	0,725	0,361	Valid
Y.2	0,731	0,361	Valid
Y.3	0,799	0,361	Valid
Y.4	0,584	0,361	Valid
Y.5	0,536	0,361	Valid
Y.6	0,374	0,361	Valid
Y.7	0,584	0,361	Valid
Y.8	0,583	0,361	Valid
Y.9	0,714	0,361	Valid
Y.10	0,575	0,361	Valid
Y.11	0,721	0,361	Valid
Y.12	0,799	0,361	Valid
Y.13	0,549	0,361	Valid

Hasil validitas tiap butir angket atau instrumen Peningkatan Kinerja (Y) pada kolom ini dibandingkan dengan nilai r pada tabel r dengan derajat bebas $n=30$ diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,361$. Sedangkan nilai Y_1 (item angket variabel volume penjualan butir 1) = 0,725 ; $Y_2 = 0,731$ dan seterusnya sampai dengan butir 13 atau $Y_{1.30} = 0,549$ yang ternyata $> r_{tabel}$ (0,361). Karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh butir angket variabel Peningkatan Kinerja (Y) adalah valid. Adapun hasil reliabilitas Peningkatan Kinerja (Y) sebagai berikut.

Tabel 6. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	13

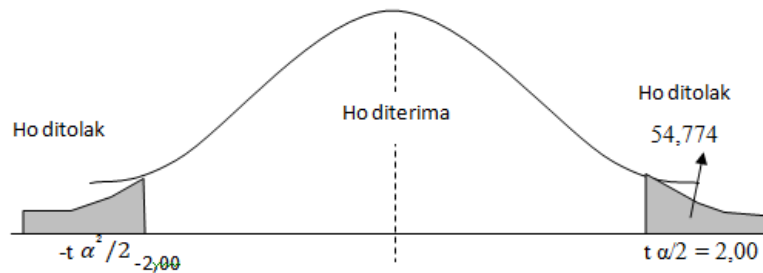
Reliabilitas statistik diketahui Nilai Cronbach's Alpha adalah 0,885 lebih besar dari nilai standar reliabilitas sebesar 0,70 sehingga dikatakan bahwa reliabilitas pertanyaan-pertanyaan tersebut sangat baik.

Analisis Korelasi Rank Spearman

Tabel 7. Koefisien Kekuatan Hubungan Versi de Vaus

Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,00	Tidak ada hubungan
0,01 – 0,09	Hubungan kurang berarti
0,10 – 0,29	Hubungan Lemah
0,30 – 0,49	Hubungan Moderat
0,50 – 0,69	Hubungan Kuat
0,70 – 0,89	Hubungan Sangat Kuat
$> 0,90$	Hubungan Mendekati Sempurna

Hasil interpretasi koefisien korelasi Pelatihan (X_1) dan Peningkatan Kinerja (Y) adalah hubungan mendekati sempurna, karena koefisien 0,991 terletak pada $> 0,90$.

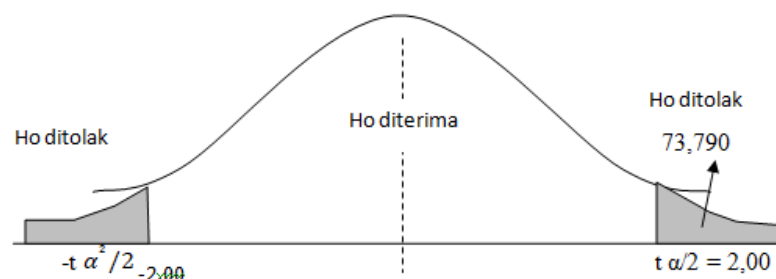


Gambar 1. Kurva kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar (*rule of test*) tersebut dapat dikemukakan bahwa t hitung $> t$ tabel atau $54,774 > 2,000$ sehingga H_0 ditolak, hal ini berarti bahwa variable Pelatihan berpengaruh positif terhadap Peningkatan kinerja.

Pengaruh antara Pengembangan karir (X_2) terhadap Peningkatan kinerja (Y).

Hasil korelasi r sebesar 0,995 apabila merujuk tabel interpretasi de Vours maka hubungan Pengembangan karir (X_2) dengan Peningkatan kinerja adalah hubungan mendekati sempurna (karena $> 0,90$).



Gambar 2. Kurva kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar (*rule of test*) tersebut dapat dikemukakan bahwa : karena t hitung $> t$ tabel atau $73,790 > 2,000$ sehingga H_0 ditolak, hal ini berarti bahwa variable Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Peningkatan kinerja.

Pengaruh antara Pelatihan (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) terhadap Peningkatan kinerja (Y).

$$R_{x_1, x_2, F} = \frac{\sqrt{\zeta^2_{x_1, F} + \zeta^2_{x_2, F} + \zeta^2_{x_3, F} - 3\zeta_{x_1, F} \cdot \zeta_{x_2, F} \cdot \zeta_{x_3, F} \cdot x_1 x_2 x_3}}{1 - \zeta^2_{x_1, x_2, x_3}}$$

Diketahui :

ry1	=	0,991
ry2	=	0,995
rx1x2	=	0,986
ry1 ²	=	0,982
ry2 ²	=	0,990
$r^2_{x_1, x_2, x_3}$	=	0,972

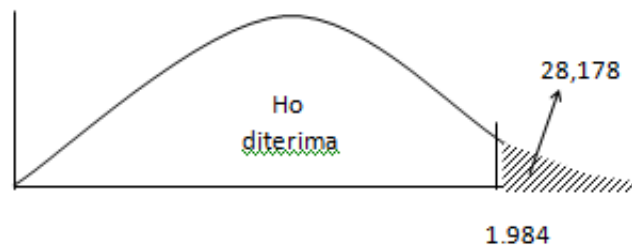
$$(R_{y1,2}) = \sqrt{\frac{(0,982 \times 0,990) - (2)(0,991 \times 0,995 \times 0,986)}{1 - 0,972}}$$

$$(R_{y1,2}) = \sqrt{\frac{(1,972) - (1,945)}{0,028}}$$

$$(R_{y1,2,3}) = \sqrt{\frac{0,224}{0,114}}$$

$$(R_{y1,2}) = 0,997$$

F Test



Gambar 3. Kurva Uji F

Berdasarkan uji f atau F_{test} diperoleh F_{hitung} sebesar 28,178 dengan $F_{tabel} = 1.984$. maka H_0 ditolak H_a diterima jadi koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan (dapat diberlakukan untuk populasi, dimana sampel diambil).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen Pelatihan, dan Pengembangan karir (X_2) berpengaruh simultan terhadap Peningkatan kinerja (Y). Hasil koefisien determinasi, sebesar 0,997 hal ini berarti 99,70% variasi peningkatan kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen. Selebihnya sebesar 0,30% ($100\% - 99,70\%$), dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

SIMPULAN

Berdasarkan seluruh uraian yang telah dijelaskan dapat disimpulkan hasil korelasi rank spearman variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dengan tingkat keberartian hubungan mendekati sempurna. Hasil korelasi rank spearman variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dengan tingkat keberartian hubungan mendekati sempurna. Uji F Variabel independen pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap peningkatan kinerja. Kontribusi variabel independen pelatihan dan pengembangan karir sebesar 99,70% terhadap peningkatan karir, selebihnya sebesar 0,30% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variable yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Awang, H., Ismail, R., & Mohd Noor, Z. (2010). Training impact on employee's job performance: a self evaluation. *Economic research-Ekonomiska istraživanja*, 23(4), 78-90.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Alwi, S. (2001). Manajemen sumber daya manusia strategi keunggulan kompetitif. *Yogyakarta: BPFE*.
- Charismi, A. A., Djudi, M., & Ruhana, I. (2016). *Analisis Efektivitas Pelatihan (Studi Pada Unit Pengembangan Karir Dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- 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). <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.2318>
- Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. *Bandung: Alfabeta*, 82.
- Hamid, A. (2010). Panduan Penulisan Skripsi. Cetakan kesatu.
- Handoko, T. H. (1992). Manajemen personalia dan sumber daya manusia.

- Karinda, M. (2016). Kajian Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pelayanan Bank Sulutgo Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Kusuma, Y. B., Swasto, B., & Al Musadieg, M. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Profit: Jurnal Adminsitrasi Bisnis*, 9(1), 43-56. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2015.009.01.5>
- Mile, R., Mekel, P. A., & Karuntu, M. (2014). Analisis Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja Di Pt. Pegadaian Gorontalo Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4). <https://doi.org/10.35794/emba.2.4.2014.6235>
- Prabu, M. A. (2005). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Rezita, R. (2015). Pengaruh Latar Belakang Diklat terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal P*, 65-75.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. *Raja Grafindo Persada, Depok, 16956*.