Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 1 (1), 2024, 1472-1482
e-ISSN: 3046-8043
Available at https://senafebi.budiluhur.ac.id/index.php/senafebi

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 19 JAKARTA SELATAN)

Muhammad Roihan, Widi Wahyudi*

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia
Surel: widi.wahyudi@budiluhur.ac.id

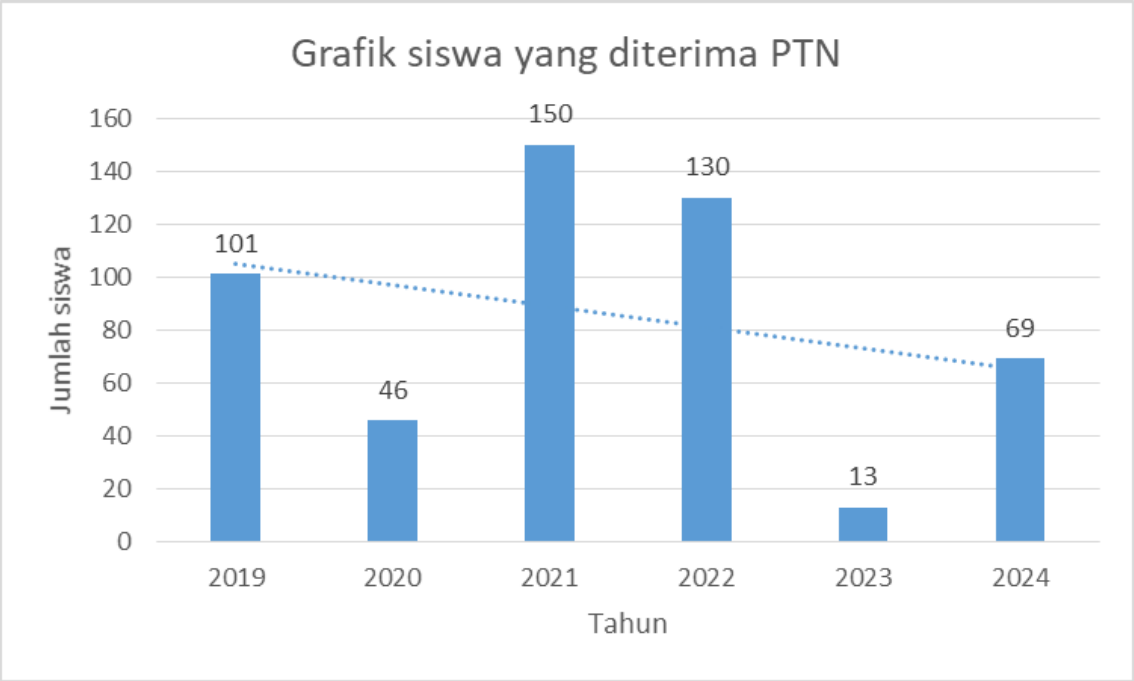
Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penurunan kinerja guru. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial pelatihan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) di sekolah MAN 19 Jakarta Selatan. Proses pengambilan sampel menggunakan metode *Non-probability Sampling* dan teknik *total sampling* pada 40 orang guru sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *Likert* dan dianalisis menggunakan *software Microsoft Excel* 2013 serta *Software SPSS* versi 22. Motode penelitian yang diterapkan adalah regresii linear berganda. Hasil dari penelitian mengindikasikan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sementara variabel komitmen organisasi dan beban kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja guru. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 19 Jakarta Selatan.

Keywords: Pelatihan Kerja; Komitmen Organisasi; Beban Kerja; Kinerja Guru

1. Pendahuluan

Setiap sekolah pasti memiliki tujuan dalam menjalankan kegiatannya, baik dari menghasilkan lulusan yang berkualitas, meningkatkan profesionalisme para pendidik, serta meningkatkan akreditasi sekolah. Maka dari itu diperlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yakni, guru yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan serta tercapainya misi dan visi sekolah secara efisien dan efektif. Guru memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran dan terciptanya prestasi belajar siswa (Meiliyani et al., 2021). Upaya perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan harus didukung oleh guru yang professional dan berkualitas. Dengan demikian kualitas mutu dan hasil pendidikan akan meningkat sesuai dengan kemampuan dan keterampilan guru dalam kegiatan pembelajaran. Permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini terkait dengan aspek SDM yaitu kinerja guru. Ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru yakni, terjadi penurunan jumlah siswa MAN 19 Jakarta yang diterima di Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Berdasarkan data yang diperoleh dari humas dan instagram Madrasah Aliyah negeri 19 Jakarta terjadi penurunan yang cukup signifikan siswa yang diterima di PTN pada rentang tahun 2019 - 2024. Berikut merupakan grafik penurunan siswa MAN 19 Jakarta yang diterima di PTN:



Gambar 1. Grafik Siswa Yang Diterima PTN Periode 2019-2024

Gambar 1 di atas menunjukan bahwa pada rentang tahun 2019 - 2024 siswa MAN 19 Jakarta yang diterima PTN mengalami penurunan dalam 4 tahun terakhir. Dengan terjadinya penurunan tersebut mengindikasikan bahwa terdapat penurunan kinerja guru yang disebabkan oleh berbagai faktor sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan siswa MAN 19 Jakarta yang diterima PTN.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu dengan adanya pelatihan kerja. Sa'adah et al., (2023)menjelaskan bahawa dengan melaksanakan pelatihan secara berkesinambungan akan meningkatkan kinerja karyawan/guru. Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sembiring et al., (2023) menyatakan bahwa terdapat berpengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. Sebagaimana selaras dengan penelitian terdahulu oleh Sa'adah et al., (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian oleh Prasetya et al., (2021) mengemukakan bahwa pelatihan kerja tidak memiliki terhadap tingkat kinerja karyawan.

Selain pelatihan kerja, komitmen organisasi juga terindikasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sembiring et al., (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen. Hal ini selaras dengan Pranata et al., (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif kepada tingkat kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Tampenawas et al., (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikasi lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Indrayana & Putra (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Tampenawas et al., (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikannbeban kerja terhadap tingkat kinerja pegawai. Namun berbanding terbalik oleh

penelitian Ahmad et al., (2019) menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap tingkat kinerja karyawan.

2. Metode

Tipe Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari metode tersebut ialah untuk memahami sifat dan hubungan antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu, mengumpulkan data yang relevan, dan menganalisisnya berdasarkan teori yang telah dipelajari untuk menyimpulkan temuan. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian berbasis filosofi positivisme, yang fokus pada pengujian sampel atau populasi tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen-instrumen penelitian, selanjutnya dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah disusun. (Sugiyono, 2022).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Seluruh karyawan di Madrasah Aliyah Negeri 19 Jakarta Selatan sejumlah 60 orang menjadi populasi penelitian. Sampel yang digunakan sejumlah 40 orang guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling total.*

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan dua jenis data, yaitu data sekunder dan data primer. Data primer didapat melalui penyebaran kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui website dan instagram MAN 19 Jakarta. Pengimpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden dan observasi tidak terstruktur.

Teknik Analisis Data

Beberapa teknik statistik digunakan dalam analisis data yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, serta uji parsial. Sedangkan untuk menentukan layak atau tidak model regresi maka, diharuskan lolos uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik menggunakan antara lain:

Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengukur apakah suatu pernyataan valid atau tidak. untuk menentukan apakah pernyataan tersebut layak digunakan, dapat dilihat melalui *output Item-Total Statistic.* Jika Rhitung lebih besar (>) dari Rtabel maka dapat dikatan suatu pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sebuah variabel dianggap reliabel atau handal apabila memiliki jawaban suatu pernyataan yang diberikan tetap konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen digunakan untuk menilai tingkat konsistensi suatu jawaban pada setiap butir pernyataan. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka pernyataan dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel residual/pengganggu dalam model regresi. Model regresi yang layak ditandai oleh data yang berdistribusi secara normal. Uji normalitas bisa diidentifikasi dengan mengamati penyebaran titik-titik data pada garis diagonal grafik *normal P-Plot*. Menggunakan grafik *P-Plots* tidak selalu akurat. Maka dari itu, uji normalitas diperkuat dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Data berdistribusi normal, jika nilai Sig. > 0,05. Begitu juga sebaliknya.

Uji Multikolineritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji sejauh mana korelasi antar variabel independen (X). Sebuah model regresi yang layak dan baik tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolonieritas bisa dianalisis melalui nilai toleransi dan nilai VIF. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 artinya tidak ada masalah Multikolineritas (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian Heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan *variance residual* antar satu variabel dengan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang layak dan baik adalah yang memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu tidak adanya heteroskedastisitas. Adanya atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui grafik scatterplot dan uji glejser (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis ini untuk mengukur sejauh mana *independent variable* dapat mempengaruhi *dependent variable*. Secara umum, persamaan analisis regresi linear digunakan untuk menguji hipotesis-hypotesis di penelitian ini, dan dapat dinyatakan berikut ini:

$Y = \alpha + \beta 1X_1 + \beta 2X_2 + \beta 3X_3 + \varepsilon$

Analisis Koefisien Determinan (R2)

Analisis koefesien determinasi bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan model dalam mengukur varian variabel yang dipengaruhi (dependen). Nilai R^2 yang rendah menunjukan bahwa kemampuan variabel mempengaruhi (independen) pada saat mengukur varian pada variabel dipengaruhi (dependen) sangat terbatas. (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis

Uji-t pada dilakukan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap *dependent variable*. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas disajikan pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Hasil Pengujian Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	25.30	6.728	.335	.724
Y2	25.28	6.666	.472	.686
Y3	25.33	6.840	.405	.702
Y4	25.28	6.974	.459	.691
Y5	25.35	7.362	.430	.701
Y6	25.10	6.195	.483	.683
Y7	25.08	6.379	.531	.671

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_1_1	17.53	3.743	.676	.699
X_1_2	17.55	4.049	.601	.727
X_1_3	17.53	4.717	.462	.772
X_1_4	17.45	4.613	.598	.733
X_1_5	17.55	4.818	.475	.767

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_2_1	17.57	4.148	.717	.718
X_2_2	17.57	3.840	.695	.722
X_2_3	17.53	4.615	.605	.757
X_2_4	17.32	4.789	.497	.786
X_2_5	17.40	4.759	.425	.811

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_3_1	17.55	3.177	.465	.611
X_3_2	17.47	3.179	.383	.649
X_3_3	17.38	2.907	.662	.528
X_3_4	17.42	3.276	.365	.655
X_3_5	17.28	3.333	.320	.676

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukan bahwa kolom *Corracted Item-Total Correlation*/r-hitung dari butir pernyataan. Dari seluruh butir pernyataan di atas sudah valid karena memiliki nilai r-hitung > r-tabel yang diperoleh dari nilai DF = 38 (40 – 2) sebesar 0,312.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	7

Reliability Statistics (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	5

Reliability Statistics (X_2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	5

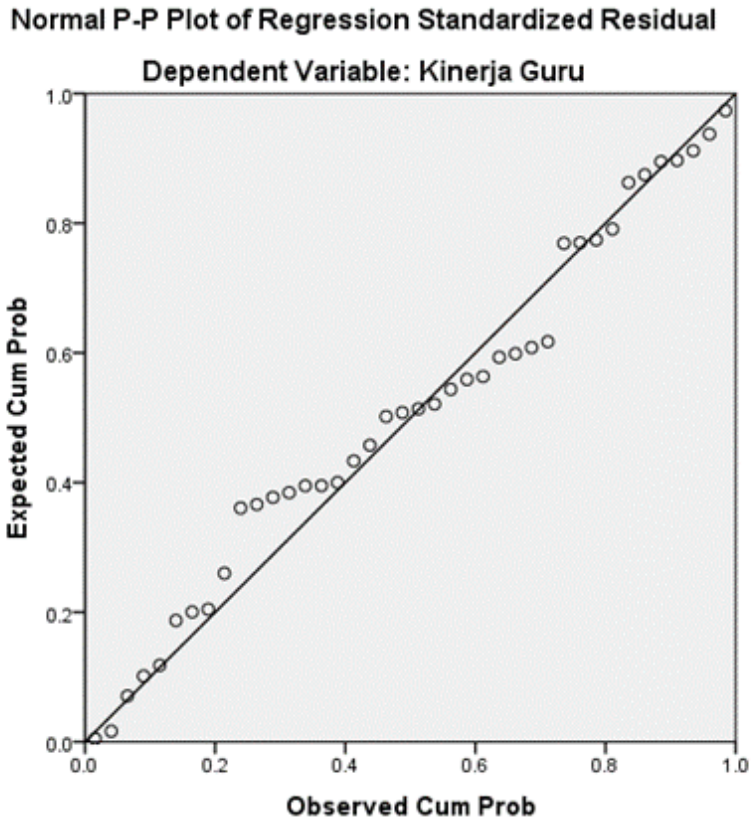
Reliability Statistics (X_3)

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	5

Berdasarkan tabel 3.2 menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Jadi dapat disimpulkan semua butir pernyataan dalam variabel pelatihan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), beban kerja (X_3), dan kinerja guru (Y) mempunyai reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Normalitas

Digunakan dua jenis pengujian yaitu dengan grafik *P-Plots* dan *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan taraf signifikansi 0,05 berikut:



Gambar 3.1 Grafik Normal *P-Plot*

Pada gambar 3.1 terlihat distribusi titik-titik data tersebar dan mengikuti arah di sekitar sumbu diagonal. Dengan demikian, data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan memiliki distribusi normal.

Tabel 3.3 *Hasil Uji One_Sample Kolmogorov_Smirnov Test (K-S)*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48232313
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.103
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085[c]

Berdasarkan tabel 3.3 memperlihatkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed*) senilai 0,085 > 0,05. Dengan demikian, data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan memiliki distribusi normal.

Uji Multikolineritas

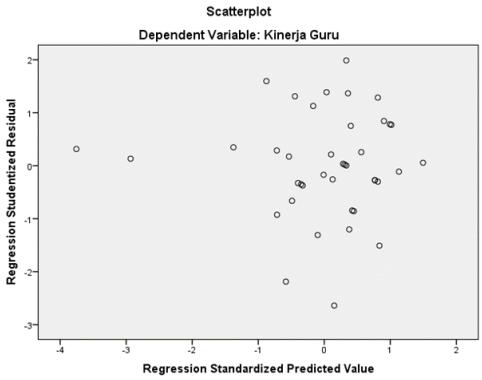
Tabel 3.4 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	.981	1.019
	Komitmen Organisasi	.979	1.022
	Beban Kerja	.961	1.041

Hasil dari uji multikolinearitas tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai pada kolom *tolerance* > 0,1 diikuti nilai VIF < 10 yang berarti penelitian ini dapat dikatakan tidak memiliki masalah multikollinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.2 Grafik *Scatterplot*

Pada gambar 3.2 titik data terlihat menyebar secara acak, menyebar di sekitar 0 dalam sumbu Y, serta tidak terbentuk pola tertentu. Dapat ditarik kesimpulan model regresi ini homoskedstisitas/tidak mengalami heteroskedastisitas.. Pengujian glejser disajikan dalam tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.797	4.911		.366	.717
	X_1	.132	.105	.205	1.256	.217
	X_2	.026	.100	.043	.260	.796
	X_3	-.147	.122	-.199	-1.196	.239

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari Tabel 3.5 Dapat dilihat nilai signifikansi setiap variabel bernilai lebih besar dibandingkan 0,05. Artinya model regresi ini homoskedstisitas/tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.189	6.490		1.262	.215
Pelatihan Kerja	.516	.149	.488	3.461	.001
Komitmen Organisasi	.111	.147	.106	.752	.457
Beban Kerja	.183	.179	.146	1.025	.312

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari data pada tabel 3.6 dapat diperoleh persamaan regresi di bawah ini:

$$\mathbf{Y = 8{,}189 + 0{,}516\ X_1 + 0{,}111\ X_2 + 0{,}183\ X_3 + e}$$

Interpretasi persamaan regresi di bawah ini:

a. Konstanta 8,189 artinya jika Pelatihan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3) tidak mengalami perubahan (bernilai 0) maka Kinerja Guru bernilai 8,189.
b. Nilai variabel Pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,516, dapat disimpulkan jika konstanta tetap dan tidak terjadi perubahan pada variabel Komitmen Organisasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3), dapat disimpulkan setiap adanya perubahan pada variabel Pelatihan kerja (X_1) akan berdampak pada Kinerja Guru (Y) sebesar 0,516 poin.
c. Nilai variabel Komitmen Organisasi(X_2) sebesar 0,111, dapat disimpulkan jika konstanta tetap dan tidak terjadi perubahan pada variabel Pelatihan kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_3), dapat disimpulkan setiap adanya perubahan pada variabel Komitmen Organisasi (X_2) akan berdampak pada Kinerja Guru (Y) sebesar 0,111 poin.
d. Nilai variabel Beban Kerja (X_3) sebesar 0,183, dapat disimpulkan jika konstanta tetap dan tidak terjadi perubahan pada variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2), dapat disimpulkan setiap adanya perubahan pada variabel Beban Kerja (X_3) akan berdampak pada Kinerja Guru (Y) sebesar 0,183 poin.

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 3.7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545[a]	.297	.239	2.584

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi

Pada tabel 3.7 memiliki nilai *Adjusted R Square/*Koefisien Determinasi senilai 0,239 artinya sebanyak 23,9% dari Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja Kerja. Kemudian sebesar 76,1% dipengaruhi dari variasi variabel lain.

Uji Hipotesis

Nilai *degree of freedom* didapat dari (n – k – 1), maka 40 – 3 – 1 = 36. Diperoleh t-tabel sebesar 2,028. Hasil uji disajikan pada tabel 3.8 berikut:

Tabel 3.8 Hasil Uji-T

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.262	.215
	Pelatihan Kerja	3.461	.001
	Komitmen Organisasi	.752	.457
	Beban Kerja	1.025	.312

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pelatihan Kerja (X_1)

a. Nilai uji T-hitung X_1 sebesar (3,461) > t-tabel (2,028). Jadi, terima H_1 dan tolak H_0.
b. Sig. X_1 (0,001) < alpha (0,05). Jadi terima H_1 dan tolak H_0. Dapat disimpulkan, Pelatihan Kerja (X_1) memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Komitmen Organisasi (X_2)

a. Nilai uji T-hitung X_2 (0,752) < t-tabel (2,028). Jadi, tolak H_2 dan terima H_0.
b. Sig. X_2 (0,457) > alpha (0,05). Jadi, tolak H_2 dan terima H_0. Dapat disimpulkan Komitmen Organisasi (X_2) tidak memiliki berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Beban Kerja (X_3)

a. Nilai uji T-hitung X_3 (1,025) < t-tabel (2,028). Jadi, tolak H3 dan terima H_0.
b. Sig. X_3 (0,312) > alpha (0,05). Jadi tolak H_3 dan terima H_0. Dapat disimpulkan Beban Kerja (X_3) tidak memiliki berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru(Y).

4. Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel Pelatihan Kerja(X_1), Komitmen Organisasi(X_2), dan Beban Kerja(X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) pada Madrasah Aliyah Negeri 19 Jakarta. Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, analisis data, serta pembahasan di bab sebelumny. Dapat ditarik Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

a. Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 19 Jakarta.
b. Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 19 Jakarta.
c. Beban Kerja tidak memiliki pengaruh dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 19 Jakarta.

Bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian di tempat yang sama, disarankan untuk penyebaran kuesioner sebaiknya jangan dilakukan pada bulan Juni karena sedang ada UAS dan PPDB, menambahkan atau mengganti variabel yang telah peneliti gunakan saat ini serta menguji seluruh populasi yang ada di sekolah MAN 19 Jakarta

Daftar Rujukan

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroweh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(3), 2811–2820. https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747

Ghozali, Imam. (2018). Desain Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *2*(1), 9–18. https://doi.org/10.30787/jiembi.v2i1.1407

Meiliyani, R., Fitria, H., & Puspita, Y. (2021). *Pengaruh Sertifikasi dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa*. *2*(1), 6–14. https://doi.org/10.37985/jer.v2i1.39

Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, *1*(4), 102–111. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/1439

Prasetya N, J. E., Faizal, M., & Choirunnisak, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, *1*(2), 145–152. https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.28

Sa'adah, L., Bahri, M. S., & Rahajeng, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, *1*(2), 271–280. https://doi.org/10.51747/jumad.v1i2.1386

Sembiring, E., Guntar, E. L., & Gunawan, I. K. A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Favehotel Sunset Seminyak. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, *6*(2), 118–132. https://doi.org/10.56915/miw.v6i2.161

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi, Studi Kasus. Bandung. Alfabeta.

Tampenawas, B. B., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *11*(4), 1108–1117. https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52345