

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI BANK
BJB KANWIL JABAR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan Pada
Program Studi Pendidikan Bisnis**



**Oleh
Syuhada Trielaksono
1700950**

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2024**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI BANK
BJB KANWIL JABAR**

Oleh
Syuhada Trielaksono
1700950

Sebuah Skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.

© Syuhada Trielaksono 2024
Universitas Pendidikan Indonesia
Juni 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau Sebagian, dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI BANK
BJB KANWIL JABAR

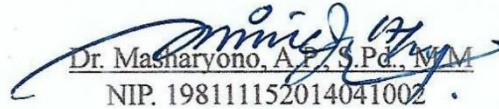
Skripsi ini Disetujui dan Disahkan Oleh:

Pembimbing I



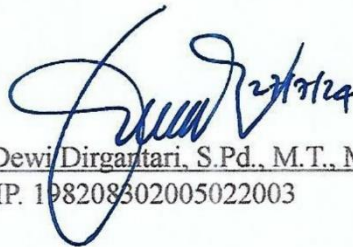
Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si.
NIP. 195905151986011001

Pembimbing II



Dr. Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.
NIP. 198111152014041002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.
NIP. 198208302005022003

Mengetahui,

Tanggung Jawab Yuridis
Ada Pada Penulis



Syuhada Trielaksono
1700950

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Bank BJB Kanwil Jabar” beserta seluruh isinya ialah benar-benar karya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam Masyarakat

Atas pernyataan ini, penulis siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

Bandung, Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Syuhada Trielaksono

1700950

ABSTRAK

Syuhada Trielaksono (1700950). **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Bank BJB Kanwil Jabar”**. Dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. dan Dr. Masharyono, AP., S.Pd., M.M.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan perusahaan. Permasalahan terkait kinerja pegawai masih banyak ditemukan di berbagai sektor, diantaranya instansi kedinasan, minyak dan gas, ekspedisi, PDAM, manufaktur perbankan dan sektor lainnya. PT. Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten. Tbk Kanwil Jabar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang mengalami permasalahan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pelatihan, kompetensi, dan kinerja pegawai serta pengaruh pelatihan terhadap kompetensi, pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi yang dilakukan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten. Tbk Kanwil Jabar. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* yang diolah dengan *software SmartPLS 4.0 for windows*. Data dikumpulkan melalui kuisisioner *online* terhadap 332 responden pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten. Tbk Kanwil Jabar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran variabel pelatihan sudah pada tegori efektif. Gambaran variabel kompetensi dikategorikan sangat baik. Gambaran variabel kinerja pegawai dikategorikan sangat tinggi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kompetensi (11.4%). Variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (80.5%), Variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi (9.2%) Pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai. Karena semakin efektif pelatihan maka kompetensi meningkat. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pelatihan yang tepat guna bagi perusahaan dengan metode yang adaptif akan memberikan pengaruh pada kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai agar tercapai tujuan perusahaan. Dampak kinerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai.

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

ABSTRACT

Syuhada Trielaksono (1700950). **“The Effect of Training on Competence and Its Implications for the Performance of Employees of Bank BJB West Java Regional Office”**. Under the guidance of Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. and Dr. Masharyono, AP, S.Pd., M.M.

Employee performance is one of the determining factors for company success. Problems related to employee performance are still found in various sectors, including official agencies, oil and gas, expeditions, Regional Water Companies, manufacturing, banking and other sectors. PT Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten. Tbk Regional Office of West Java is a company engaged in banking that experiences employee performance problems. This study aims to determine the description of training, competence, and employee performance as well as the effect of training on employee competence, the effect of employee competence on employee performance, and the effect of training on employee performance through employee competence conducted at PT. Regional Development Bank Jabar Banten. Tbk West Java Regional Office. The research method used in this research is quantitative method. The data analysis technique used is Partial Least Square which is processed with SmartPLS 4.0 software for windows. Data was collected through an online questionnaire of 332 respondents of employees of PT. Regional Development Bank Jabar Banten. Tbk Regional Office of West Java. The results showed that the description of the training variable was in the effective category. The description of employee competency variables is categorized as very good. The description of employee performance variables is categorized as very high. The results of data processing show that the training variable has a significant and positive effect on employee competence (11.4%). Competency variables have a significant and positive effect on employee performance (80.5%), training variables have a significant and positive effect on employee performance through employee competence (9.2%) Training affects employee competence. Because the more effective the training, the employee competence increases. Employee competence affects employee performance. The higher the employee competence, the more employee performance will increase. Appropriate training for companies with adaptive methods will have an influence on employee competence which can improve employee performance in order to achieve company goals. The impact of high performance can affect the work productivity of employees.

Keywords: Human Resource Management, Training, Competency, Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan, karena atas karunia dan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Bank BJB Kanwil Jabar”.

Penulisan skripsi ini disusun bertujuan untuk memperoleh temuan mengenai gambaran pelatihan, gambaran kompetensi pegawai, gambaran kinerja pegawai, pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai serta implikasinya pada kinerja pegawai, serta untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis dan umumnya bagi pembaca.

Penulis telah berupaya optimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini dengan harapan dapat bermanfaat bagi kemajuan dunia pendidikan. penulis menyadari masih terdapat kekurangan, oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak agar dapat dijadikan landasan perbaikan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Bandung, Juni 2024

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, rizki dan nikmat iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, karena skripsi ini tidak akan terwujud tanpa pertolongan dan jalan-Nya. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Vanessa Gaffar, SE., Ak., MBA selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
4. Bapak Dr. Toni Heryana, S.Pd., MM., CRA., CRP selaku Wakil Dekan II Bidang Sumber Daya dan Keuangan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
5. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S. Pd, S. Sos, M.M. selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
6. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M. Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
7. Bapak Dr. Bambang Widjajanta, M.M. selaku Ketua Tim Pengembang Penulisan Skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
8. Bapak Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. selaku pembimbing skripsi I yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi kerja serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah Swt memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup

9. Bapak Dr. Masharyono AP, S. Pd, M.M, CSBA. selaku pembimbing skripsi II dan juga sebagai penelaah seminar usulan proposal yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup.
10. Ibu Prof. Dr. B Lena Nuryanti S, M.Pd. selaku pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup.
11. Segenap Bapak dan Ibu Dosen dan Staf Pendidikan Bisnis juga seluruh dosen dan staf Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, yang telah banyak membantu dan senantiasa membimbing dalam proses perkuliahan maupun kelancaran proses penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala dan amalan baik dan penuh keberkahan hidup
12. Segenap pegawai PT. Bank BJB Kanwil Jabar serta Bapak Zuma & Bapak Igun selaku pembimbing lapangan yang bersedia membantu penulis untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan dengan pahala dan keberkahan
13. Bapak Rd. Dian Hardiana, S.Pd., M.Si., CTA., ACPA. Selaku kepala Laboratorium FPEB Digital Space EX Periode 2022-2023 yang telah banyak membantu dan membimbing juga sebagai rekan diskusi serta memberikan motivasi selama pengerjaan skripsi. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup
14. Bapak Cepri Maulana, M.Pd. Selaku kepala Laboratorium FPEB Digital Space EX Periode 2024 yang telah banyak membantu dan membimbing juga sebagai rekan diskusi serta memberikan motivasi selama pengerjaan skripsi. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup

15. Rekan semasa SMA yang selalu mendukung dan memberi motivasi. Rekan seperjuangan Gilda Adhigana angkatan 2017 Pendidikan Bisnis UPI yang senantiasa berjuang menyelesaikan studi bersama hingga akhir. Rekan seperjuangan BESA terutama departemen Pengembangan Minat dan Bakat yang telah berjuang bersama sama dalam menjalani kepengurusan di himpunan. Rekan kerja FPEB Digital Space EX Ilham Hafidz Fadillah, Azaki Shaleh Albany, Harumi Sekar Asih, Lisa Juliyanti, Dwi Retno Utami, Fathy Fii-Dhzilalli Robbi yang sudah bekerjasama dalam berkegiatan selama bekerja di Digispace. Rekan seperjuangan skripsi Herlin Ayu diningrat, Niqo Wafda Aprilian, Ananda Rizky Sekar Rani, Regi Faturahman, Chitra Agustiany Mufidah, Asep Irpan yang selalu memotivasi dan membantu dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan pahala atas kebaikan semua rekan rekan yang terlibat dalam penyelesaian skripsi.

Ibunda dan Almarhum Ayah tercinta Ibu Mulmaenah S.Pd dan Alm. Bapak Yono Sumaryono. Penulis sangat berterima kasih yang amat besar kepada kedua orang tua penulis, yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, perhatian, dan semangat serta do'a yang selalu mengiringi penulis. Semoga semua yang telah penulis lakukan menjadi sebuah kebanggaan dan kebahagiaan bagi Ibu dan Almarhum Ayah. Selanjutnya penulis ucapkan terimakasih kepada kakak Walpitra Edimulyo Suhartono, S.Pd atas doa, motivasi, semangat dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan atas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta menghapuskan dosa atas semua kesalahan dan kekhilafan. Aamiin.

Bandung, Juni 2024

Syuhada Trielaksono

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS ..	10
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Pelatihan	10
2.1.1.1 Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.2 Definisi Pelatihan	11
2.1.1.3 Dimensi Pelatihan	13
2.1.1.4 Model Pelatihan	15
2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	16
2.1.2 Kompetensi Pegawai	17
2.1.2.1 Kompetensi Pegawai dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2.2 Definisi Kompetensi Pegawai	19
2.1.2.3 Dimensi Kompetensi Pegawai	21
2.1.2.4 Model Kompetensi Pegawai	22

2.1.2.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai	23
2.1.3	Kinerja Pegawai.....	25
2.1.3.1	Kinerja Pegawai Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.1.3.2	Definisi Kinerja Pegawai.....	26
2.1.3.3	Dimensi Kinerja Pegawai	27
2.1.3.4	Model Kinerja Pegawai	29
2.1.3.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	30
2.1.4	Hubungan Antar Variabel.....	31
2.1.4.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai	31
2.1.4.2	Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	32
2.1.4.3	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi pegawai	32
2.1.5	Penelitian Terdahulu.....	33
2.2	Kerangka Pemikiran	40
2.3	Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....		48
3.1	Objek Penelitian	48
3.2	Jenis dan Metode Penelitian	48
3.2.1	Jenis Penelitian	48
3.2.2	Metode Penelitian	49
3.3	Operasionalisasi Variabel.....	50
3.4	Jenis Dan Sumber Data	54
3.5	Populasi Dan Sampel.....	56
3.5.1	Populasi	56
3.5.2	Sampel	56
3.5.3	Teknik Penarikan Sampel	57
3.6	Teknik Pengumpulan Data	58
3.7	Metode Konversi Data Menjadi Skala Interval	58

3.8	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	59
3.8.1	Pengujian Validitas	60
3.8.2	Pengujian Reliabilitas	64
3.9	Analisis Data	65
3.9.1	Analisis Data Deskriptif	65
3.9.2	Analisis Data Verifikatif Partial Least Square (PLS)	67
3.10	Pengujian Hipotesis	75
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		78
4.1	Hasil Penelitian.....	78
4.1.1	Profil Perusahaan	78
4.1.1.1	Sejarah Perusahaan	78
4.1.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	79
4.1.1.3	Struktur Organisasi	79
4.1.2	Karakteristik Responden.....	80
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	81
4.1.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
4.1.3	Hasil Pengujian Deskriptif.....	82
4.1.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten. Tbk Kanwil Jabar	83
4.1.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten. Tbk Kanwil Jabar.....	89
4.1.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten. Tbk Kanwil Jabar	93
4.1.4	Hasil Pengujian Verifikatif.....	98
4.1.4.1.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	99
4.1.4.2.	Evaluasi Struktural Model (Inner Model)	101

4.1.4.3. Pengujian Hipotesis	103
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
4.2.1 Gambaran Pelatihan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten. Tbk Kanwil Jabar.....	105
4.2.2 Gambaran Kompetensi Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten.Tbk Kanwil Jabar	108
4.2.3 Gambaran Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten.Tbk Kanwil Jabar	110
4.2.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten.Tbk Kanwil Jabar	112
4.2.5 Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten.Tbk Kanwil Jabar	112
4.2.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten.Tbk Kanwil Jabar	113
4.2.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	114
4.2.7.1. Temuan Penelitian Bersifat Teoritis	114
4.2.7.2. Temuan Penelitian Bersifat Empirik	117
4.2.7.3. Implikasi Hasil Penelitian Terhadap Pendidikan Bisnis	119
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	121
5.1. Kesimpulan.....	121
5.2. Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN.....	131

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Penetapan <i>Performance Level</i>	3
Tabel 1.2	Data Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Jenis Pelatihan	6
Tabel 1.3	Data Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Kategori Pegawai.....	7
Tabel 2.1	Definisi Pelatihan Menurut Para Ahli	11
Tabel 2.2	Definisi Kompetensi Menurut Para Ahli	19
Tabel 2.3	Definisi Kinerja Pegawai Menurut Ahli	26
Tabel 2.4	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	50
Tabel 3.2	Jenis Dan Sumber Data	55
Tabel 3.3	Jumlah Pegawai Pt. Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten Kantor Wilayah Jawa Barat.....	56
Tabel 3.4	Hasil Pengujian Validitas Pelatihan (X)	61
Tabel 3.5	Hasil Pengujian Validitas Kompetensi (Y).....	62
Tabel 3.6	Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Z)	63
Tabel 3.7	Hasil Pengujian Reliabilitas	65
Tabel 3.8	Analisis Deskriptif	66
Tabel 3.9	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden.....	66
Tabel 3.10	Ringkasan <i>Rule Of Thumb</i> Evaluasi Model Pengukuran Reflektif.....	71
Tabel 3.11	Ringkasan Rule Of Thumb Evaluasi Model Struktural	74
Tabel 3.12	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford).....	75
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	81
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Instruktur	83
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Peserta Pelatihan.....	84
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Materi Pelatihan	85
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Metode.....	87
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Tujuan Pelatihan.....	88
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Konsep Diri	89
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan.....	90
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan	92
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Terhadap Bsc (Perspektif Keuangan).....	93
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Terhadap Bsc (Perspektif Pelanggan)	94
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Terhadap Bsc (Perspektif Proses Internal)	95
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Terhadap Bsc (Perspektif Pembelajaran Dan Pertumbuhan)	97
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Terhadap <i>Core Competencies</i>	98
Tabel 4.18	Nilai <i>Construct Reliability And Validity</i>	99

Tabel 4.19 <i>Cross Loading</i>	100
Tabel 4.20 Nilai <i>Composite Reliability And Cronbach's Alpha</i>	101
Tabel 4.21 <i>Output Square (R²)</i>	101
Tabel 4.22 Hasil Relevansi Prediksi (Q ²)	102
Tabel 4.23 Hasil <i>Effect Size (F²)</i>	102
Tabel 4.24 <i>Outer Loading Bootstrapping</i>	103
Tabel 4.25 <i>Output Inner Weight Dan Indirect Effect</i>	104
Tabel 4.26 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan ..	106
Tabel 4.27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi	108
Tabel 4.28 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	110

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Indeks Kinerja Berdasarkan Bsc Bank BJB Periode Tahun 2017-2022	2
Gambar 1.2	Pencapaian Kinerja Pegawai Bank BJB Tahun 2018- 2022.....	4
Gambar 1.3	<i>Performance Management System Human Capital</i> BJB	5
Gambar 2.1	Tna <i>Flow Chart</i> Model Induktif Pelatihan.....	15
Gambar 2.2	Tna Model Deduktif Pelatihan	16
Gambar 2.3	Tna Model Klasik Pelatihan.....	16
Gambar 2.4	Model Profesional Kompetensi.....	23
Gambar 2.5	Model Kinerja Pegawai.....	29
Gambar 2.6	Kerangka Pemikiran Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai.....	45
Gambar 2.7	Paradigma Penelitian.....	46
Gambar 3.1	Garis Kontinum Penelitian Pelatihan, Kompetensi, Dan Kinerja Pegawai.....	67
Gambar 3.2	Diagram Jalur Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Implikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	68
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Pt. Bank Pembangunan Daerah Jabar Banten. Tbk	79
Gambar 4.2	Tampilan Output Pengujian Model Struktural.....	105
Gambar 4.3	Garis Kontinum Variabel Pelatihan	107
Gambar 4.4	Garis Kontinum Variabel Kompetensi.....	109
Gambar 4.5	Garis Kontinum Variabel Kinerja Pegawai.....	111

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Sk Pembimbing	131
Lampiran 2	Kuisisioner Penelitian	134
Lampiran 3	Koding Variabel X, Y Dan Z Uji Validitas Dan Reliabilitas	138
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Reliabilitas Variabel X, Y Dan Z	141
Lampiran 5	Koding Karakteristik Responden	144
Lampiran 6	Koding Variabel X, Y Dan Z.....	153
Lampiran 7	Pengolahan Data Deskriptif Variabel X, Y Dan Z	177
Lampiran 8	Hasil Pengolahan Data Verifikatif Variabel X Terhadap Y Implikasi Pada Z	178
Lampiran 9	Surat Izin Permintaan Data & Surat Izin Penyebaran Angket.....	180
Lampiran 10	Curriculum Vitae	182
Lampiran 11	BAP Bimbingan Skripsi	184

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Arikunto, S. (2009). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Aneka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Aneka Cipta
- Akhyadi, Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Indonesia: Alfabeta
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2018). *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Boyatzis, R.E., (1982). *The Competent Manager: A Model of Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Bernardin, H. John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1992). *Undang-Undang Republik Indonesia dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Bagian Proyek Pengembangan Ketenagaan Diklusepora Direktorat Jenderal Pendidikan Luas Sekolah Pemuda, dan Olahraga Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- E. Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Torang, Dr. Syamsir. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta
- Fathorrahman. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan Kerja*. Malang: PT Literasi Nusantara Abadi Group
- Laird, Dugan. (1985). *Approaches To Training and Development. Second Edition*. Addison-Wesley Publishing Company
- Baard, S., Rench, T., & Kozlowski, S. (2014). *Performance adaptation*. A

Theoretical Integration and Review, Vol. 40 No. 1, pp. 48-99.

- Rossett, Allison & W. Arwady, Joseph. (1987). *Training Needs Assesment. Educational Technology Publications Englewood Cliffs, New Jersey 07632*
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). *Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Sudjana, D., (1993), *Metoda dan teknik pembelajaran partisipatif*, Bandung, Nusantara Press.
- Robbins Stephen P, (2007), *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih. Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Jakarta. Indeks Kelompok Gramedia.
- Herman Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Mulyadi, dan Johny Setiawan. (2000). “*Balanced Scorecard* Alat Manajemen Kontemporer Untuk pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan, Edisi ke-1”. PT. Salemba Emban Patria.
- UNESCO, (1993), *Appeal Training Material For Continuing Education Personnel (ATLP-CE). Continuing Education: New Polices and Directions. UNESCO Principal Regional Office Asia and the Pacific*
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta:Bandung
- Mangkuprawira, Syafry. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Miftah Thoha. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen: PT.Raja Grafindo Persada*, Jakarta
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Moeheriono, (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Haryaka, Usfandi. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV Amerta Media
- Handoko, T.Hani. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

- Handoko, T. Hani. (2007). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Sudjana. (2012). *metoda statistika*. TARSITO.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian kuantitaif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penenelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT.Rineka Cipta.
- Palan, R. (2007). *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing, Organisasi*. Jakarta. PPM.
- Uma Sekaran. (2014). *Research for business*. John Wiley & Sons Inc
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square PLS edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Henseller, J.Ringle,C.M and Sinkovics.R.R. (2009). *The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing: Advances in International Marketing (20)*.pp.277-319.
- Lohmoller.J.B. (1989). *Latent Variables path Modeling with partial Least Squares*. Berlin, Heidelberg: Springer
- Michael, H., and Andreas, M.K. (2004). *A Beginner's Guide to Partial Least Square Analysis*. Lawrence Erlbaum Association, Inc.
- Dessler, Gary, (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Manullang, M. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Vincenzo, dkk. (2010). *Handbook of Partial Least Square*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Noe, R.A., dkk. (2003), *Human Resource Management. International Edition*. New York: McGraw-Hill,
- Rozalena, Agustin dan Sri Komala Dewi. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Sebahattin, Y., Ba, F., Ta, İ., (2014). *The Effect of Leadership and Innovativeness on Business Performance*, Vol. 150, pp. 785–793.
- Huhtala, J. P. (2014). *Market Orientation, Innovation Capability and Business Insights from the Global Financial Crisis*, *Journal of Management*, Vol. 9, No. 2, p134–152
- Pulakos, E. D., Dorsey, J. R., & Hogan, M. J. (2000). *Competencies: The second wave of competency-based human resource systems*. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(1-2), 43-57.

- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana
- Veithzal Rivai. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta. Rajawali Pers.
- Wibowo (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

JURNAL:

- Akob, M. (2018). Analisis etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(1), 80–101.
- Anggreiny, A. V. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggal. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggal*, 5(1), 317–318.
- Arikunto, S. (2009). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Aneka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99–110. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Du, Y., Zhang, L., & Tekleab, A. G. (2018). Job strains, job control, and POS on employee performance: An interactionist perspective. *Journal of Business Research*, 82, 213–219. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2017.09.040>
- Dusauw, A. C., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 511–521.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>

- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.
- H.Aditya, Utami Rifqi, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85894.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i1.50>
- Holley, E. C., Wu, K., & Avey, J. B. (2019). The Impact of Leader Trustworthiness on Employee Voice and Performance in China. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 26(2), 179–189. <https://doi.org/10.1177/1548051818795822>
- Ismawarni, D., & others. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Implementasi Manajemen Talenta Dan Keterikatan Pegawai (Employee Engagement) Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Seluruh Kantor Cabang Bank BJB*.
- Jasin, H., & Suri, D. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 609–618.
- Kaganski, S., Majak, J., Karjust, K., & Toompalu, S. (2017). Implementation of Key Performance Indicators Selection Model as Part of the Enterprise Analysis Model. *Procedia CIRP*, 63, 283–288. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2017.03.143>
- Kahpi, H. S., Khurosaini, A., & Suhendra, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 1(1), 1–10.
- Langgeng Ratnasari, S., Putri Sinaga, E., & Aminudin Hadi, M. (2021). *PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA*. 5(2).
- Lestari, C. A., & Arnu, A. P. (2021). The Effect of Training and Competency on Employee Performance in The Bekasi Regional Development Planning Agency (Bappeda). *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 4, 531–539.
- Martinez-Simarro, D., Devece, C., & Llopis-Albert, C. (2015). How information systems strategy moderates the relationship between business strategy and performance. *Journal of Business Research*, 68(7), 1592–1594. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.01.057>
- Mohsin, M., Bashir, M., & Latif, A. (2013). The Effect of Information Technology

- (IT) Support on Innovations Concepts: A study of Textile Sector in Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(3), 105–112. <http://search.proquest.com/docview/1437524872?accountid=14484%5Cnhttp://www.tdnet.com/bgu/resolver/default.asp??genre=article&issn=22226990&volume=3&issue=3&title=International+Journal+of+Academic+Research+in+Business+and+Social+Sciences&spage=105&date=20>
- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(6), 19–26.
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Prasasti, F. A., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank Xyz Kcu Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 248–257. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.248>
- Purnomo, M. V., Perizade, B., & Syapril, Y. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Kepala Unit Pelaksana Teknis Pt. Kereta Api Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10), 1–23.
- Rahinnaya, R., & Perdhana, M. S. (2016). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management*, 5(3), 1–11.
- Ratnasari, S. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(1), 43–50.
- S. Pantja Djati, & Didit Darmawan. (2005). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, Dan Kesetiaan Pelanggan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), pp.48-59. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16135>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sasmita, J., & As'ad Raihan, S. (2017). *Proceeding Of The 6 Th NCFB And Doctoral Colloquium Towards A New Indonesia Business Architecture "Strategic Leadership: A Necessity for Prosperity and Sustainability"* Fakultas Bisnis Dan Pascasarjana Unika Widya Mandala Surabaya Kepemimpinan Pria Dan Wan. 225–239. <https://repository.unri.ac.id/handle/123456789/5652>

- Shehu, A. M., & Mahmood, R. (2014). The Relationship between Market Orientation and Business Performance of Nigerian SMEs: The Role of Organizational Culture. *International Journal of Business and Social Science*, 5(9), 159–168.
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126. <https://doi.org/10.28932/jmm.v19i2.2264>
- Simamora, L. (2003). Model-Model Pelatihan. *Academia*, 1–24.
- Sudjana. (2012). *metoda statistika*. TARSITO.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penenelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT.Rineka Cipta.
- Uma Sekaran. (2014). *Research for business*. John Wiley & Sons Inc.
- Wijayanto, J., & O. H. Dotulong, L. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3048–3057.
- Wisastra, P. I. Y., & Sagala, E. J. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pt. Len Industri (Persero) Bandung. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 98. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2016.v10.i02.p01>
- Yusnita, N., & Fadhil, F. (2015). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cibalung Happy Land Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1), 1–5. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v1i1.440>