

## **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Era Modern**

**Faizal**

Institut Dharma Bharata, Kendari, Indonesia

faizal.stie@gmail.com

### **Informasi Artikel**

E-ISSN : 3026-6874  
Vol: 2 No: 6 Juni 2024  
Halaman : 547-560

### **Abstract**

Education and training have a crucial role in employee development in various organizations. This research aims to investigate the effect of education and training on employee job satisfaction and its impact on performance. Education and training not only improve technical skills, but are also expected to increase job satisfaction through competency development and increased employee motivation. This research uses a qualitative approach by collecting data from previous research literature, journals, books and related reports. Data collection techniques include in-depth document analysis to gain insight into perceptions of education, training, job satisfaction, and performance. The findings of this research indicate that effective education and training makes a positive contribution to increasing employee job satisfaction. Job satisfaction, in couples, plays a crucial role in improving employee performance, as seen from higher participation, increased productivity, and better quality of work. Indirectly, education and training influence employee performance through increasing job satisfaction. The implication of this research is the importance of sustainable investment in human resource development to create a work environment that supports employee growth and achievement.

### **Keywords:**

Education  
Training  
employee performance

### **Abstrak**

Pendidikan dan pelatihan memiliki peran krusial dalam pengembangan karyawan di berbagai organisasi. Studi ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga diharapkan meningkatkan kepuasan kerja melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data dari literatur penelitian sebelumnya, jurnal, buku, dan laporan terkait. Teknik pengumpulan data meliputi analisis dokumen mendalam untuk mendapatkan wawasan tentang persepsi terhadap pendidikan, pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang efektif berkontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja, pada gilirannya, memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang terlihat dari partisipasi yang lebih tinggi, produktivitas yang meningkat, dan kualitas kerja yang lebih baik. Secara tidak langsung, pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya investasi berkelanjutan dalam pengembangan SDM untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan prestasi karyawan.

**Kata kunci:** pendidikan, pelatihan, kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan dan pelatihan merupakan komponen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia di berbagai organisasi. Pentingnya pendidikan dan pelatihan tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga mencakup pengembangan kemampuan manajerial, komunikasi, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Bustanto et al., 2024). Pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawab

dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompeten dan kompetitif.

Dalam konteks pengembangan karyawan, pendidikan dan pelatihan memiliki beberapa tujuan utama. Pertama, pendidikan dan pelatihan membantu meningkatkan kompetensi individu sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih efektif (Candra & Putra, 2024). Hal ini mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kedua, melalui program pendidikan dan pelatihan, karyawan dapat mempersiapkan diri untuk mengambil peran yang lebih tinggi dalam organisasi, sehingga menciptakan jalur karier yang jelas dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan juga berperan penting dalam merespons dinamika pasar dan perkembangan teknologi yang cepat. Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan up-to-date, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tetap kompetitif dalam industri. Misalnya, pelatihan dalam penggunaan teknologi baru atau metode kerja yang inovatif dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi kesalahan kerja.

Pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan merasa lebih dihargai. Kepuasan kerja yang meningkat ini pada gilirannya dapat meningkatkan retensi karyawan, mengurangi turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan (PERTAHANAN, 2024).

Pendidikan dan pelatihan bukan hanya merupakan investasi jangka pendek, tetapi juga strategi jangka panjang yang krusial untuk pengembangan karyawan dan keberhasilan organisasi, perusahaan perlu merancang program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan karyawan serta tujuan bisnis perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi (Suarga, 2023). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan, yang mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, peluang pengembangan karier, dan kompensasi yang diterima. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, komitmen yang kuat terhadap perusahaan, dan kecenderungan untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas.

Salah satu cara kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui peningkatan motivasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan-tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi ini mendorong karyawan untuk berinovasi, mengambil inisiatif, dan bekerja lebih efisien. Sebagai hasilnya, produktivitas karyawan meningkat dan kualitas output kerja menjadi lebih baik.

Kepuasan kerja juga berperan dalam mengurangi tingkat stres dan kelelahan di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga lebih mampu mengelola tekanan dan beban kerja. Hal ini berdampak positif pada kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Karyawan yang sehat dan tidak stres cenderung lebih fokus, memiliki energi yang cukup, dan mampu bekerja dengan lebih efektif.

Kepuasan kerja juga berpengaruh pada tingkat retensi karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal dan memiliki keinginan yang rendah untuk mencari pekerjaan lain.

Tingginya retensi karyawan membantu mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, retensi karyawan yang tinggi menciptakan stabilitas dalam tim kerja, yang dapat meningkatkan kolaborasi dan sinergi antar karyawan (KHASANAH, 2023). Tim yang solid dan stabil cenderung bekerja lebih harmonis dan produktif, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Kepuasan kerja mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam berinteraksi dengan pelanggan dan rekan kerja. Karyawan yang puas cenderung memiliki sikap yang lebih positif, ramah, dan bersedia membantu. Hal ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Pelayanan yang baik akan meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya dapat memperkuat reputasi dan daya saing perusahaan di pasar.

Elemen krusial yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi, perusahaan perlu menciptakan kebijakan dan praktik yang mendukung kepuasan kerja, seperti menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, menawarkan peluang pengembangan karier, memberikan kompensasi yang adil, dan membangun hubungan kerja yang harmonis (Anggraeny, 2023). Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan termotivasi, sehat, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas.

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kepuasan kerja serta kinerja karyawan adalah saling terkait dan kompleks. Pendidikan dan pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Ketika karyawan menerima pendidikan dan pelatihan yang relevan dan berkualitas, merasa lebih percaya diri dan mampu menjalankan tugas-tugas dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

Pendidikan dan pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan mencapai potensi penuh. Proses ini sering kali disertai dengan perasaan dihargai dan diakui oleh perusahaan, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan, lebih mungkin untuk merasa puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih giat, antusias, dan produktif.

Pendidikan dan pelatihan juga memainkan peran penting dalam membantu karyawan mengatasi tantangan dan perubahan di tempat kerja. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan cepat berubah, kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan metode kerja yang inovatif sangat penting. Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan memastikan bahwa karyawan selalu siap menghadapi perubahan ini dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperbarui. Ketika karyawan merasa siap dan mampu menghadapi tantangan ini, kepuasan kerja meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga tidak bisa diabaikan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih termotivasi, lebih terlibat dalam pekerjaan, dan lebih cenderung untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi juga mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan, yang pada gilirannya mengurangi biaya dan gangguan operasional bagi perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan (Saputra et al., 2023).

Pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat menciptakan siklus positif yang dimulai dari peningkatan kepuasan kerja hingga peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan yang berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan karyawan tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan kinerja yang optimal. Dengan demikian, strategi pendidikan dan pelatihan yang baik adalah kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang bagi karyawan dan organisasi.

Penelitian ini layak untuk dilakukan karena adanya kebutuhan mendesak untuk memahami pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk tetap kompetitif. Pendidikan dan pelatihan yang efektif bukan hanya alat untuk meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan memahami hubungan antara pendidikan, pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang program pelatihan yang lebih efektif dan berfokus pada kebutuhan nyata karyawan (Syafilendi et al., 2023). Penelitian ini juga penting karena memberikan wawasan tentang bagaimana investasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan, baik dari segi peningkatan produktivitas maupun retensi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana program pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Melalui analisis ini, diharapkan dapat ditemukan elemen-elemen pendidikan dan pelatihan yang paling signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada aspek-aspek tersebut dalam perencanaan program pelatihan di masa depan.

Tujuan lainnya adalah untuk memahami bagaimana kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja yang paling berdampak pada kinerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, penelitian ini akan meneliti apakah pendidikan dan pelatihan yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Pemahaman ini penting agar perusahaan dapat melihat dampak holistik dari program pelatihan yang diterapkan, serta dapat menyusun strategi yang lebih komprehensif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode kualitatif dipilih karena mampu menangkap kompleksitas dan nuansa dari pengalaman subjektif karyawan yang mungkin terlewatkan dalam pendekatan kuantitatif (Achjar et al., 2023). Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mengeksplorasi secara mendetail bagaimana karyawan memaknai pendidikan dan pelatihan yang diterima serta dampaknya terhadap kepuasan dan kinerja.

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah literatur yang terdiri dari jurnal, buku, dan laporan penelitian sebelumnya. Literatur ini akan digunakan untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas dan mendalam mengenai topik pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Data dari sumber-sumber ini akan memberikan landasan teoritis yang kuat dan membantu mengidentifikasi pola-pola umum serta temuan-temuan yang relevan dari penelitian sebelumnya (Assyakurrohim et al., 2023).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dokumen. Dokumen-dokumen yang akan dianalisis mencakup jurnal ilmiah, buku, dan laporan yang berkaitan dengan topik penelitian. Analisis dokumen memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang telah ada, mengidentifikasi tren dan tema utama, serta mendapatkan wawasan dari berbagai perspektif yang telah diteliti sebelumnya. Teknik ini sangat efektif untuk mengumpulkan data kualitatif yang kaya dan komprehensif dari berbagai sumber.

Reduksi data merupakan tahap awal dalam analisis data, di mana data yang telah dikumpulkan disederhanakan dan difokuskan pada aspek-aspek yang relevan dengan tujuan penelitian. Proses ini melibatkan pemilihan, pengabstrakan, dan transformasi data mentah menjadi bentuk yang lebih mudah dikelola dan dianalisis (Nasution, 2023). Reduksi data membantu peneliti mengorganisir data secara sistematis dan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari analisis dokumen.

Setelah data direduksi, tahap berikutnya adalah penyajian data. Data yang telah disederhanakan akan disusun dalam format yang memungkinkan peneliti untuk melihat pola, hubungan, dan temuan utama secara lebih jelas. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, diagram, atau narasi yang terstruktur. Tahap ini penting untuk membantu peneliti memahami dan menginterpretasikan data dengan lebih baik (Rosini & Adab, 2023).

Tahap akhir dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan. Berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti akan menarik kesimpulan yang menjawab pertanyaan penelitian. Proses ini melibatkan interpretasi data, pengidentifikasian implikasi teoretis dan praktis, serta merumuskan rekomendasi yang relevan (Salam, 2023). Penarikan kesimpulan bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi yang berarti bagi ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Teori Pelatihan Dan Pendidikan**

#### **1. Definisi dan Konsep Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua konsep yang sering digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan biasanya merujuk pada proses pembelajaran formal yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan teoretis dan kemampuan analitis individu. Sementara itu, pelatihan lebih berfokus pada pengembangan keterampilan praktis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas spesifik dalam pekerjaan. Menurut (Hartini & Dirwan, 2023), pendidikan dan pelatihan adalah upaya sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan guna mencapai kinerja yang optimal.

#### **2. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan dalam Organisasi**

Pendidikan dan pelatihan memiliki peran penting dalam organisasi karena beberapa alasan. Pertama, pendidikan dan pelatihan membantu meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga dapat bekerja lebih efisien dan efektif (Anwar, 2024). Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan, organisasi dapat menjaga daya saingnya dengan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan

terbaru sesuai dengan perkembangan teknologi dan industri. Pendidikan dan pelatihan juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan dalam pengembangan profesional cenderung lebih termotivasi dan loyal. Menurut (Patriosa et al., 2024), investasi dalam pendidikan dan pelatihan juga dapat mengurangi turnover karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

### **3. Studi-studi Sebelumnya Mengenai Pendidikan dan Pelatihan**

Berbagai studi telah dilakukan untuk meneliti dampak pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Misalnya, penelitian oleh (Hafizhuddin, 2023) menemukan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Studi lain oleh (Suciati & Deswarta, 2024)) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak hanya berdampak positif pada keterampilan teknis karyawan tetapi juga pada keterampilan interpersonal dan manajerial. Penelitian ini menunjukkan bahwa manfaat dari pendidikan dan pelatihan meluas ke berbagai aspek, termasuk peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karier karyawan.

Penelitian oleh (Muliadi et al., 2023) menekankan bahwa efektivitas pendidikan dan pelatihan sangat bergantung pada desain program, metode penyampaian, dan relevansi materi dengan kebutuhan pekerjaan. Studi ini juga menekankan pentingnya evaluasi pasca-pelatihan untuk memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai dan karyawan dapat menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari.

## **Teori Kepuasan Kerja**

### **1. Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan. Menurut (Kusmiati et al., 2024), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan bahwa pekerjaan menyediakan hal-hal yang dianggap penting. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, gaji dan kompensasi, peluang pengembangan karier, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Setiap faktor ini berkontribusi secara signifikan terhadap bagaimana karyawan memandang pekerjaan dan tingkat kepuasan yang dirasakan.

Ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara faktor higienis (seperti kondisi kerja, gaji, dan kebijakan perusahaan) dapat mencegah ketidakpuasan kerja tetapi tidak secara langsung meningkatkan kepuasan.

Kepuasan kerja dapat dicapai dengan memenuhi kebutuhan dasar manusia, yang diurutkan dalam hierarki dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Karyawan akan merasa puas jika pekerjaan memungkinkan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini.

Karyawan akan merasa puas jika merasa diperlakukan adil oleh organisasi. Ketidakpuasan akan muncul jika merasa kontribusi tidak dihargai secara proporsional dengan imbalan yang diterima.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan karyawan tentang hasil kerja dan seberapa jauh hasil tersebut dianggap sebagai imbalan yang layak. Karyawan akan merasa puas jika percaya bahwa usaha akan menghasilkan imbalan yang sesuai.

## **Teori Kinerja Karyawan**

### **1. Definisi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan. Definisi kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kehadiran, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Menurut (Risanti, 2023), kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator seperti output kerja, efisiensi dalam menyelesaikan tugas, kualitas hasil kerja, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan organisasi.

### **2. Faktor Pengaruh Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang bersifat individual maupun organisasional. Faktor-faktor individual meliputi motivasi intrinsik (seperti pencapaian pribadi dan rasa tanggung jawab), motivasi ekstrinsik (seperti imbalan finansial dan pengakuan), keterampilan dan kompetensi, serta kepuasan kerja. Sementara itu, faktor organisasional mencakup desain pekerjaan, dukungan manajerial, budaya organisasi, sistem reward dan pengakuan, serta kondisi kerja yang mendukung (Siti, 2023).

## **Hubungan Antara Variabel**

### **1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja**

Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh organisasi, hal ini cenderung meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Menurut (Robin et al., 2024), pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas, serta memberikan perasaan bahwa organisasi menghargai investasi dalam pengembangan.

### **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas. Menurut (Anitasari, 2024), kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik. Studi-studi juga menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan tingkat retensi yang lebih tinggi.

### **3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga dapat berdampak melalui peningkatan kepuasan kerja. Ketika karyawan menerima pelatihan yang memadai dan relevan, dapat mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Hal ini kemudian meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Menurut (Nikmah, 2023), pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dapat menciptakan lingkungan kerja yang

lebih positif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya bermanfaat secara individual tetapi juga memiliki dampak positif yang signifikan bagi organisasi secara keseluruhan. Integrasi yang baik antara pendidikan dan pelatihan dengan manajemen kepuasan kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di tempat kerja.

## **Pembahasan**

Pendidikan dan pelatihan merupakan komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Berikut ini adalah deskripsi mengenai jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang biasanya diberikan serta frekuensi serta durasinya pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat bervariasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan. Beberapa jenis pendidikan dan pelatihan yang umum meliputi:

1. Pendidikan Induksi: Pendidikan ini diberikan kepada karyawan baru untuk mengenalkan pada perusahaan, budaya kerja, serta tugas dan tanggung jawab.
2. Pendidikan Teknis: Meliputi pelatihan dalam keterampilan teknis yang spesifik terkait dengan pekerjaan karyawan, seperti penggunaan perangkat lunak, mesin, atau prosedur operasional.
3. Pengembangan Keterampilan Manajerial: Untuk karyawan yang memiliki tanggung jawab manajerial, pelatihan ini fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan, manajemen tim, dan pengambilan keputusan (Fikri, 2023).
4. Pendidikan Komunikasi dan Interpersonal: Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi, negosiasi, dan kerjasama antar individu di dalam tim dan antar departemen (Setiawati et al., 2023).
5. Pendidikan Keamanan dan Kesehatan Kerja: Fokus pada keselamatan kerja, pencegahan kecelakaan, dan kepatuhan terhadap regulasi keselamatan yang berlaku.
6. Pendidikan Pengembangan Profesional: Termasuk dalam kategori ini adalah pelatihan untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan tertentu, serta untuk mempersiapkan karyawan untuk promosi dan tanggung jawab tambahan.

## **Frekuensi dan Durasi Pendidikan dan Pelatihan**

1. Frekuensi: Pendidikan dan pelatihan dapat diselenggarakan secara reguler atau berdasarkan kebutuhan. Pendidikan induksi biasanya dilakukan saat karyawan baru bergabung dengan perusahaan. Pelatihan teknis dan pengembangan keterampilan manajerial dapat diadakan secara berkala sesuai dengan perubahan teknologi atau kebutuhan organisasi (Sari, 2023).
2. Durasi: Durasi pendidikan dan pelatihan bervariasi tergantung pada kompleksitas materi yang disampaikan. Pendidikan induksi biasanya berlangsung beberapa hari atau minggu, sementara pelatihan teknis atau manajerial mungkin berlangsung dari beberapa hari hingga beberapa minggu, tergantung pada tingkat kedalaman materi yang dibahas (BARUS, 2023).

Implementasi program pendidikan dan pelatihan yang efektif di perusahaan tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga berkontribusi pada meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja keseluruhan organisasi. Program-program ini perlu terus dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebutuhan individu agar memberikan manfaat maksimal bagi semua pihak yang terlibat.

## **Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja**

Studi-studi sebelumnya telah mengungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Prayoga, 2023), pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan, serta memberikan persepsi bahwa organisasi menghargai investasi dalam pengembangan karyawan. Hal ini mengarah pada peningkatan kepuasan kerja karena karyawan merasa didukung untuk mencapai potensi secara maksimal.

Studi lain oleh (Sinuhaji & Alam, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji dan kondisi kerja, tetapi juga oleh faktor internal seperti kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi melalui pendidikan dan pelatihan. Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi cenderung lebih puas dengan pekerjaan.

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan tidak hanya bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Organisasi yang mampu menyediakan program pendidikan dan pelatihan yang relevan dan terstruktur dapat mengharapkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi karyawan, motivasi, dan kinerja keseluruhan.

## **Faktor-faktor pendidikan dan pelatihan yang paling berpengaruh**

Pendidikan dan pelatihan merupakan investasi strategis bagi perusahaan dalam mengembangkan potensi karyawan dan meningkatkan kualitas kerja. Beberapa faktor yang secara signifikan berpengaruh dalam efektivitas pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. **Relevansi Materi Pelatihan:** Ketersediaan materi yang relevan dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan karyawan sangat penting. Pendidikan dan pelatihan yang memperhatikan kebutuhan spesifik dan perkembangan industri dapat meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial karyawan (Rustan, n.d.).
2. **Dukungan Manajerial:** Dukungan yang kuat dari manajemen dalam implementasi dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sangat mempengaruhi keberhasilannya. Manajemen yang mendukung dan terlibat aktif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan karyawan.
3. **Kesempatan Pengembangan Karir:** Program pendidikan dan pelatihan yang memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, seperti kursus lanjutan atau sertifikasi, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berinvestasi dalam pendidikan sendiri dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Purwanto et al., 2023).
4. **Partisipasi Aktif Karyawan:** Keterlibatan dan partisipasi aktif karyawan dalam program pendidikan dan pelatihan adalah faktor kunci dalam keberhasilan program tersebut. Karyawan yang merasa terlibat dan memiliki kontrol atas proses pembelajaran cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi.
5. **Evaluasi dan Umpan Balik:** Penilaian yang teratur dan umpan balik terhadap program pendidikan dan pelatihan memungkinkan perusahaan untuk memperbaiki dan menyempurnakan program secara berkelanjutan. Evaluasi ini juga membantu dalam menilai dampak program terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

## **Analisis Dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai indikator kinerja. Beberapa indikator kinerja yang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja termasuk produktivitas, kualitas kerja, tingkat absensi, retensi karyawan, dan loyalitas terhadap organisasi. Menurut teori-teori motivasi seperti (Musfiroh et al., 2023), karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Hal ini tercermin dalam upaya yang lebih besar dalam pekerjaan, lebih sedikit absensi, dan tingkat kinerja yang lebih tinggi secara keseluruhan.

Studi-studi empiris juga menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja lebih cenderung untuk memberikan kontribusi tambahan, berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja, dan memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik. Menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan berhubungan positif dengan peningkatan kinerja individu dalam organisasi.

Pengalaman dan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja serta kebijakan manajemen juga berperan penting dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh atasan dan rekan kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, persepsi tentang kesempatan untuk pengembangan karir, keseimbangan kerja-hidup, dan keadilan dalam perlakuan di tempat kerja juga mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja karyawan.

Dalam konteks ini, manajemen perlu mempertimbangkan peran pengalaman dan persepsi karyawan dalam merancang kebijakan dan praktik yang mendukung peningkatan kepuasan kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan dan motivasi intrinsik, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja individu dan mencapai tujuan strategis secara efektif. Evaluasi rutin terhadap kepuasan kerja dan mekanisme umpan balik juga penting untuk memahami perubahan dalam dinamika organisasi dan memastikan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi.

## **Model Konseptual Hubungan Antar Variabel**

Model konseptual mengenai hubungan antara pendidikan, pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan (X1): Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan berperan sebagai variabel independen dalam model ini. Pendidikan dan pelatihan yang relevan dan terstruktur diharapkan meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial karyawan.
2. Kepuasan Kerja (X2): Kepuasan kerja merupakan variabel mediator yang menghubungkan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan, cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.
3. Kinerja Karyawan (Y): Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam model ini. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, inovasi, dan tingkat kehadiran.

Hubungan antara variabel-variabel ini dijelaskan pada pendidikan dan pelatihan yang efektif (X1) diharapkan meningkatkan kepuasan kerja (X2) karyawan. Kepuasan kerja (X2), pada gilirannya, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai mediator.

Penelitian sebelumnya telah memberikan bukti yang kuat mengenai hubungan antara variabel-variabel ini. Menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja individu dalam organisasi. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pendidikan dan pelatihan memainkan peran krusial dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Dengan memahami dan mengoptimalkan hubungan antara pendidikan, pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik secara keseluruhan.

## **KESIMPULAN**

Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan menerima pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan, cenderung merasa lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugas. Pendidikan dan pelatihan ini juga membantu meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial yang diperlukan untuk mencapai tujuan kerja. Selain itu, karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan cenderung merasa dihargai oleh perusahaan, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja, cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dalam pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, tingkat turnover yang lebih rendah, dan lebih banyak berpartisipasi dalam inisiatif perusahaan. Hal ini karena kepuasan kerja menciptakan kondisi psikologis yang mendukung produktivitas dan kreativitas yang tinggi.

Pendidikan dan pelatihan dapat secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan tingkat kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa kompeten dan percaya diri dalam melaksanakan tugas karena pendidikan dan pelatihan yang diterima, hal ini secara positif memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian berperan sebagai mediator antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, investasi perusahaan dalam pendidikan dan pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.

Memahami dinamika kompleks antara pendidikan, pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan membantu organisasi dalam merancang strategi pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan. Hal ini tidak hanya menguntungkan karyawan secara individu tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang.

## **REFERENCES**

- Achjar, K. A. H., Rusliyadi, M., Zaenurrosyid, A., Rumata, N. A., & ... (2023). *Metode Penelitian Kualitatif: Panduan Praktis Untuk Analisis Data Kualitatif Dan Studi Kasus*. Books.Google.Com. <https://Books.Google.Com/Books?Hl=En&Lr=&Id=Yp7neaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=Pa43&Dq=Metode+Penelitian&Ots=E55tqtqwje&Sig=Bqdz4izci0izgbf91fgehwtmu>
- Anggraeny, A. (2023). ... *Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Peran Mediasi Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan ...* Eprints.Stiebankbpdjateng.Ac.Id. <http://Eprints.Stiebankbpdjateng.Ac.Id/1420/>

- Anitasari, E. Y. (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (Jme)*. <https://Unars.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Jme/Article/View/4221>
- Anwar, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kemampuan Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kota Tarakan. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen* ....  
<https://Jurnaluniv45sby.Ac.Id/Index.Php/Ekonomika/Article/View/2595>
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & ... (2023). Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. ... *Pendidikan Sains Dan ...* <https://Jurnal.Itscience.Org/Index.Php/Jpsk/Article/View/1951>
- Barus, A. (2023). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asahancrumb Rubber Kota Medan*. Universitas Negeri Medan.
- Bustanto, T., Abbas, B., & Asraf, A. (2024). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kemampuan Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka. *Yume: Journal Of ...* <https://Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Yume/Article/View/6401>
- Candra, A. W., & Putra, E. A. (2024). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Personel Tni Al. *Jurnal Inovasi Pendidikan*.  
<https://Journalpedia.Com/1/Index.Php/Jip/Article/View/1414>
- Fikri, Z. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat Iv Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan .... In *Publicio: Jurnal Ilmiah Politik, Kebijakan Dan Sosial*.  
<https://Ejournal.Upm.Ac.Id/Index.Php/Public/Article/Download/1495/1250>
- Hafizhuddin, M. A. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Kpp Pratama Gresik*. <http://Eprints.Perbanas.Ac.Id/11059/>
- Hartini, D., & Dirwan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkkbn. *Jurnal Ilmiah ...*  
<https://Journal.Universitassuryadarma.Ac.Id/Index.Php/Jimspc/Article/View/1038>
- Khasanah, U. (2023). ... *Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Karakteristik Individual Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan ...* [Repository.Upp.Ac.Id. http://Repository.Upp.Ac.Id/Id/Eprint/1865](http://Repository.Upp.Ac.Id/Id/Eprint/1865)
- Kusmiati, Y., Budianto, A., & ... (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Pandega Pangandaran. ... *Ilmu Manajemen Dan ...*  
<https://Journal.Arimbi.Or.Id/Index.Php/Maeswara/Article/View/879>
- Muliadi, M., Idris, M., & Maryadi, M. (2023). Pengaruh Pendidikan & Pelatihan (Diklat) Dan Kompetensi Pendidik Terhadap Kinerja Pendidik Melalui Dukungan Organisasi Sebagai .... *Sparkling Journal Of ...* <https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Sjm/Article/View/3585>
- Musfiroh, A., Sopingi, I., & Haryanti, P. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Lantabur Tebuireng. In *Jies: Journal Of Islamic ...*  
[Ejournal.Unhasy.Ac.Id. https://Ejournal.Unhasy.Ac.Id/5761/2712](https://Ejournal.Unhasy.Ac.Id/5761/2712)
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. [Repository.Uinsu.Ac.Id. http://Repository.Uinsu.Ac.Id/19091/1/Buku%20metode%20penelitian%20kualitatif.Abdul%20fattah.Pdf](http://Repository.Uinsu.Ac.Id/19091/1/Buku%20metode%20penelitian%20kualitatif.Abdul%20fattah.Pdf)

- Nikmah, H. (2023). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Dasar Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pendidikan Kota ....* Eprints.Stiei-Kayutangi-Bjm.Ac.Id. [Http://Eprints.Stiei-Kayutangi-Bjm.Ac.Id/1960/](http://Eprints.Stiei-Kayutangi-Bjm.Ac.Id/1960/)
- Patriosa, P., Syekh, S., & Yamali, F. R. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dan Implikasinya Kepada Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Umum Setda ....* *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan ....* [Http://Jmas.Unbari.Ac.Id/Index.Php/Jmas/Article/View/1511](http://Jmas.Unbari.Ac.Id/Index.Php/Jmas/Article/View/1511)
- Pertahanan, K. (2024). *... Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Widyaiswara Melalui Etos Kerja Di Lingkungan Badan Pendidikan Dan Pelatihan. Syntax.* [Https://Search.Ebscohost.Com/Login.Asp?Direct=True&Profile=Ehost&Scope=Site&AuthType=Crawler&Jrnl=26846853&An=176459523&H=Gvyerh314onh3v8jwibj0et83x2wsia6wajifwxqgr3d7wzzcrieqeqyaa18vtqsg7gicofyyq%2fklbkt0f7wzq%3d%3d&Crl=C](https://Search.Ebscohost.Com/Login.Asp?Direct=True&Profile=Ehost&Scope=Site&AuthType=Crawler&Jrnl=26846853&An=176459523&H=Gvyerh314onh3v8jwibj0et83x2wsia6wajifwxqgr3d7wzzcrieqeqyaa18vtqsg7gicofyyq%2fklbkt0f7wzq%3d%3d&Crl=C)
- Prayoga, A. (2023). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.* Eprints.Stiei-Kayutangi-Bjm.Ac.Id. [Http://Eprints.Stiei-Kayutangi-Bjm.Ac.Id/2076/](http://Eprints.Stiei-Kayutangi-Bjm.Ac.Id/2076/)
- Purwanto, D., Sanosra, A., & ... (2023). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada ...* *... Sains Manajemen Dan ....* [Http://Jurnal.Unmuhjember.Ac.Id/Index.Php/Smbi/Article/View/21126](http://Jurnal.Unmuhjember.Ac.Id/Index.Php/Smbi/Article/View/21126)
- Risanti, I. I. (2023). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt. Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir.* Repository.Uin-Suska.Ac.Id. [Http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/74845/](http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/74845/)
- Robin, R., Simamora, R., & Suraswan, S. (2024). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Serta Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe ....* *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ....* [Https://Jim.Stebisigm.Ac.Id/Index.Php/Jimpa/Article/View/334](https://Jim.Stebisigm.Ac.Id/Index.Php/Jimpa/Article/View/334)
- Rosini, I., & Adab, P. (2023). *Metode Penelitian Akuntansi Kuantitatif Dan Kualitatif.* Books.Google.Com. [Https://Books.Google.Com/Books?Hl=En&Lr=\&Id=Wng3eaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=Pa3&Dq=Metode+Penelitian&Ots=Fhi\\_4guzh&Sig=Iljnybu00saeas4qzwyw\\_Yussna](https://Books.Google.Com/Books?Hl=En&Lr=\&Id=Wng3eaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=Pa3&Dq=Metode+Penelitian&Ots=Fhi_4guzh&Sig=Iljnybu00saeas4qzwyw_Yussna)
- Rustan, W. U. E. (N.D.). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah. In Academia.Edu.* [Https://Www.Academia.Edu/Download/103295265/Pdf.Pdf](https://Www.Academia.Edu/Download/103295265/Pdf.Pdf)
- Salam, A. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif.* Books.Google.Com. [Https://Books.Google.Com/Books?Hl=En&Lr=\&Id=Ainkeaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=Pa18&Dq=Metode+Penelitian&Ots=U0ubbov7lb&Sig=T16361mtckh72679bnagzovz7py](https://Books.Google.Com/Books?Hl=En&Lr=\&Id=Ainkeaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=Pa18&Dq=Metode+Penelitian&Ots=U0ubbov7lb&Sig=T16361mtckh72679bnagzovz7py)
- Saputra, F., Gustari, I., & Sihite, M. (2023). *Pengaruh Budaya Perusahaan, Pendidikan Pelatihan Dan Ethos Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan ....* *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan ....* [Https://Embiss.Com/Index.Php/Embiss/Article/View/235](https://Embiss.Com/Index.Php/Embiss/Article/View/235)
- Sari, Y. W. (2023). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karawan Apparelsae Konveksi ....* *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas ....* [Http://Www.Jurnal-Umbuton.Ac.Id/Index.Php/Pencerah/Article/View/3129](http://Www.Jurnal-Umbuton.Ac.Id/Index.Php/Pencerah/Article/View/3129)
- Setiawati, R., Agustinus, N., & ... (2023). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Jatnangor National Golf. Jurnal Riset ....* [Http://Jurnal.Pascabangkitang.Ac.Id/Index.Php/Jrmi/Article/View/171](http://Jurnal.Pascabangkitang.Ac.Id/Index.Php/Jrmi/Article/View/171)

- Sinuhaji, C. B. B., & Alam, M. D. S. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pahandut Kota Palangka Raya Tahun 2022. *Journal Ilmu Sosial, Politik Dan ...* <https://E-Journal.Upr.Ac.Id/Index.Php/Jispar/Article/View/9566>
- Siti, N. (2023). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Profesionalisme Guru Di Yayasan Pendidikan Al-Azhar Bandar Lampung (Studi ...* [Repository.Radenintan.Ac.Id](http://Repository.Radenintan.Ac.Id). [Http://Repository.Radenintan.Ac.Id/Id/Eprint/30224](http://Repository.Radenintan.Ac.Id/Id/Eprint/30224)
- Suarga, I. (2023). *... Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bhisma Eight Hotel Dan Villa Ubud, Bali.* [Eprints.Unmas.Ac.Id](http://Eprints.Unmas.Ac.Id). [Http://Eprints.Unmas.Ac.Id/Id/Eprint/5627/](http://Eprints.Unmas.Ac.Id/Id/Eprint/5627/)
- Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Selat Panjang. ... : *Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan ...* <https://Www.Jurnal.Stiq-Amuntai.Ac.Id/Index.Php/Al-Qalam/Article/View/3008>
- Syafrilendi, S., Bonivia, R. D., & ... (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Smk Al-Muhadjirin Bekasi. ... *Jurnal Ekonomi Dan ...* [Http://Journal.Stiepertiba.Ac.Id/Index.Php/Jem/Article/View/191](http://Journal.Stiepertiba.Ac.Id/Index.Php/Jem/Article/View/191)