

Pelatihan, Keterampilan, Pengalaman Dan Implikasi Terhadap Kinerja Karyawan Q5 steak and bowl di Jawa Timur

Oleh:

Arfan Ardani

192010200275

MANAJEMEN

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni 2023

Pendahuluan

Perubahan keadaan ekonomi serta efek dari globalisasi menyebabkan tingginya tingkat kompetensi yang dibutuhkan berbagai perusahaan untuk mencapai peningkatan yang signifikan dalam sebuah perusahaan, dan sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menerapkan pelatihan terhadap SDM nya sehingga SDM sebuah perusahaan akan mahir dalam mengerjakan berbagai pekerjaannya sehingga produktifitas dan kinerja perusahaan dapat meningkat. Akan tetapi mengadakan pelatihan saja belum cukup, perekrutan dan pemeliharaan SDM yang memiliki kompetensi juga menjadi faktor pendukung dalam efektifitas kinerja sehingga diharapkan dapat dengan mudah dalam beradaptasi dan juga menyelesaikan pekerjaan yang mereka terima

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Adakah pengaruh Pelatihan pada kinerja karyawan di Q5 Steak and Bowl di Jawa Timur.
- Adakah pengaruh Keterampilan pada kinerja karyawan di Q5 Steak and Bowl di Jawa Timur.
- Adakah pengaruh Pengalaman pada kinerja karyawan di Q5 Steak and Bowl di Jawa Timur.

Literatur Riview

- **Pelatihan** adalah proses pembentukan personel efektif jangka pendek dan jangka panjang dalam suatu organisasi. menurut, Berbagai macam latihan dimasukkan dalam program pelatihan guna meningkatkan pengetahuan, wawasan, bakat, sikap, dan prestasi kerja.
- **Ketrampilan**, khususnya kapasitas untuk bertindak berdasarkan akal, ide, dan kreativitas untuk menyelesaikan, memodifikasi, atau memperbaiki sesuatu untuk mendapatkan nilai dari usaha tersebut
- **pengalaman kerja** adalah proses akumulasi pengalaman kerja melalui berbagai pengalaman yang tidak dihitung jumlahnya dan tidak terbatas, jumlah total jam yang telah dihabiskan seorang karyawan sejak dipekerjakan hingga saat ini.
- **Kinerja** adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, kinerja terdiri dari menyelesaikan tugas dan mendapatkan hasil dari pekerjaan itu..

Metode

- Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan jenis penelitian kuantitatif.
- Populasi yang digunakan yakni karyawan Q5 Steak and Bowl di Jawa Timur.
- Lokasi penelitian ini Q5 Steak and Bowl di Jawa Timur.
- Jenis data yang nantinya diperoleh dalam penelitian ini dilakukan melalui dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer dimana data diperoleh dari dari hasil jawaban kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan q5 steak and bowl di jawa timur, kemudian sumber data yang diperoleh dari dari Data sekunder yaitu dari buku, jurnal penelitian dan penelitian terdahulu.
- Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuisioner. Kuesioner atau angket berisi mengenai pertanyaan dalam bentuk tulisan yang diajukan kepada responden, angket yang digunakan menggunakan skala likert menggunakan skala likert dengan lima skala yang terdiri dari 1 (Sangat tidak setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Cukup Setuju), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju).
- Teknis analisis data yang digunakan peneliti adalah uji instrumen, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis berupa uji T dan Uji F.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keterampilan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan, keterampilan, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan.

Uji Validitas

Hasil disamping menunjukkan uji validitas setiap item pernyataan menyatakan bahwa nilai R hitung lebih besar dari R tabel ($>0,1966$), dan bisa diakui bahwa setiap item valid.

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1 Pelatihan	X1.1	,775	0,1966	Valid
	X1.2	,612	0,1966	Valid
	X1.3	,604	0,1966	Valid
	X1.4	,775	0,1966	Valid
	X1.5	,669	0,1966	Valid
	X1.6	,650	0,1966	Valid
X2 Keterampilan	X2.1	,643	0,1966	Valid
	X2.2	,638	0,1966	Valid
	X2.3	,658	0,1966	Valid
	X2.4	,610	0,1966	Valid
	X2.5	,641	0,1966	Valid
	X2.6	,598	0,1966	Valid
X3 Pengalaman	X3.1	,592	0,1966	Valid
	X3.2	,563	0,1966	Valid
	X3.3	,618	0,1966	Valid
	X3.4	,626	0,1966	Valid
	X3.5	,712	0,1966	Valid
	X3.6	,556	0,1966	Valid
Y1 Kinerja	Y.1	,538	0,1966	Valid
	Y.2	,625	0,1966	Valid
	Y.3	,656	0,1966	Valid
	Y.4	,622	0,1966	Valid
	Y.5	,591	0,1966	Valid
	Y.6	,636	0,1966	Valid

Uji Reabilitas

- Dari tabel 2 didapatkan nilai reliabilitas alpha cronbach pada variabel X_1 sebanyak 0,770, variabel X_2 0,693, variabel X_3 0,658 juga variabel Y 0,651 dan dapat disimpulkan lebih dari 0,6 maka kesimpulannya adalah kuesioner yang dipakai dalam analisis ini benar-benar reliabel.

VARIABEL	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan X1	0,770	0.6	Reliabel
Keterampilan X2	0,693		Reliabel
Pengalaman X3	0,658		Reliabel
Kinerja Y	0,651		Reliabel

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Tabel uji normalitas diatas diperoleh perhitungan sejumlah 0,61 dan lebih besar dari 0,05, artinya data yang dipakai untuk penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dikatakan memenuhi syarat untuk dianalisis.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.01418959
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.061
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

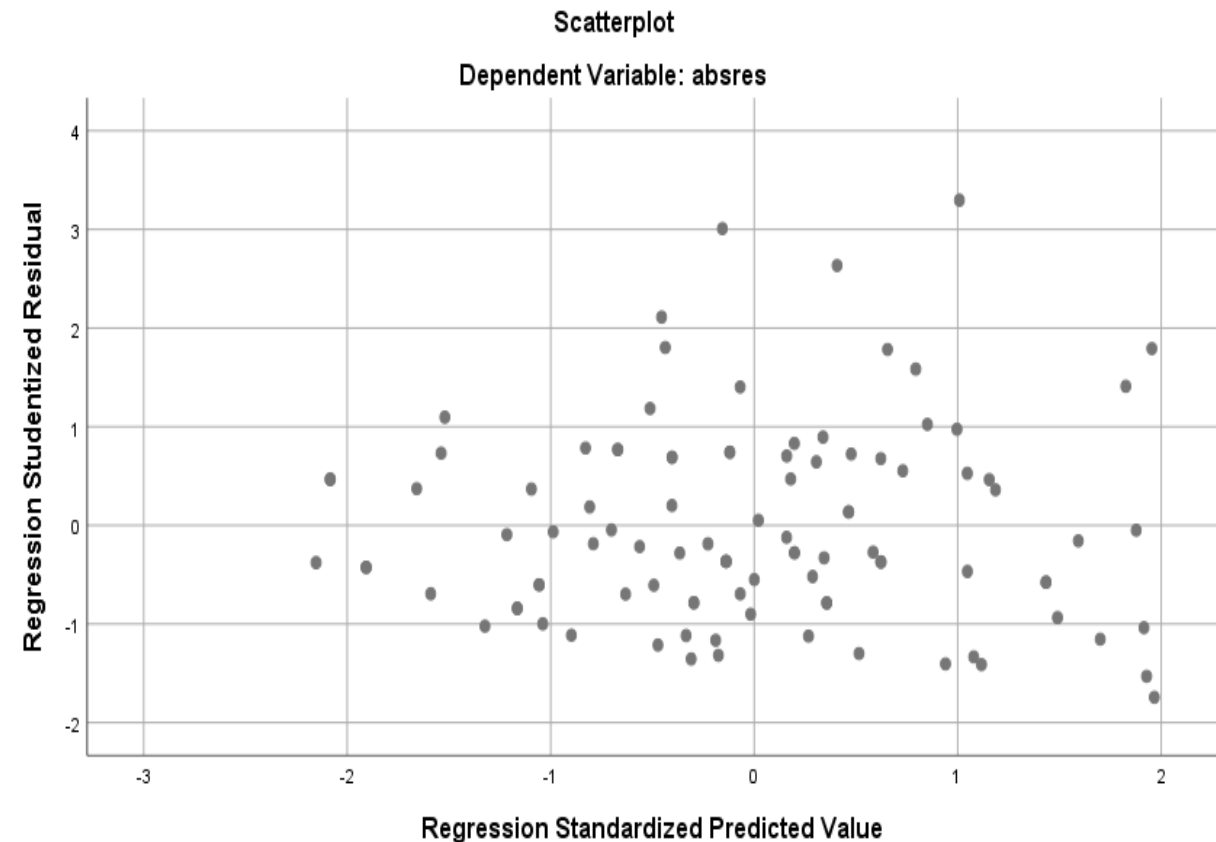
Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinieritas
- Dari table disamping membuktikan nilai VIF dari variabel X1 ialah 1.008 ($1.008 < 10$), variabel X2 ialah 1.007 ($1.007 < 10$) dan variabel X3 ialah 1.003 ($1.003 < 10$) hingga bisa diterangkan bahwa regresi linier berganda bebas dari multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.992	1.008
.994	1.007
.997	1.003

Uji Asumsi Klasik

- Uji heteroskedastisitas
- Berdasarkan gambar disamping, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas



Uji Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,099 + - 0,427X_1 + -0,076 X_2 + -0,072X_3 + e.$$

Dari hasil persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Hasil dari koefisien yang memiliki nilai negatif (-0.427) diantara variabel pelatihan dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara negatif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel pelatihan mengalami penurunan satu satuan, maka variabel kinerja semakin menurun sebesar (-0.427) satuan.
- Hasil dari koefisien yang memiliki nilai negatif (-0.076) diantara variabel keterampilan dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara negatif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel keterampilan mengalami penurunan satu satuan, maka variabel kinerja semakin menurun sebesar (-0.076) satuan.
- Hasil dari koefisien yang memiliki nilai negatif (-0.076) diantara variabel keterampilan dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara negatif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel keterampilan mengalami penurunan satu satuan, maka variabel kinerja semakin menurun sebesar (-0.076) satuan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.099	.138	
	pelatihan	-.427	.028	-.822
	keterampilan	-.076	.021	-.202
	pengalaman	-.072	.022	-.182

a. Dependent Variable: kinerja

Uji t, dan Uji F

- **Uji t**

Melihat hasil dari tabel diatas jika tingkat signifikan $<0,05$ maka dapat dipastikan berpengaruh signifikan secara parsial atas Kinerja Karyawan.

- **Uji F**

Tabel diatas didapati nilai F hitung adalah 25.413 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Pelatihan (X1), Keterampilan (X2) dan Pengalaman (X3) secara bersama-sama berpengaruh atau simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	T	Sig.	Kesimpulan
Pelatihan X1	-14.985	.000	Berpengaruh
Keterampilan X2	-3,689	.000	Berpengaruh
Pengalaman X3	-3,324	.001	Berpengaruh

Model	F	Sig.
Regression	79.577	,000 ^b

Pembahasan

- **Pelatihan**

- Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwasanya pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu kegiatan mendasar yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju jika meningkatkan kualitas produktivitas kerja memberikan nilai yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur.
- Studi empiris menunjukkan bahwa tujuan pelatihan dapat tercapai apabila setiap karyawan dapat senantiasa meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan setaip pesanan konsumen dengan tepat waktu selain itu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap konsumen bisa terus dilestarikan karena memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur.
- Berdasarkan penelitian penulis dengan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Pelatihan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja . Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh[1];[2];[3];[4] pada penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

- **keterampilan**
- Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keterampilan adalah kemampuan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan serangkaian pekerjaan secara operasional. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden setuju jika keterampilan mendasar seperti menjaga kebersihan area bekerja serta melakukan komunikasi yang baik antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan q5 steak and bowl di Jawa Timur.
- Studi empiris menunjukkan bahwa keterampilan karyawan yang merujuk pada indikator keterampilan yaitu keterampilan dasar yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menjaga kebersihan dan juga keterampilan teknis menjalin komunikasi yang baik antar karyawan dapat terus ditingkatkan karena hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan q5 steak and bowl di Jawa Timur.
- Berdasarkan penelitian penulis dengan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Keterampilan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5];[6];[7] pada penelitiannya menunjukkan bahwasanya keterampilan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

- **Pengalaman**
- Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman merupakan salah satu nilai tambahan yang bisa didapat karyawan dan dengan adanya pengalaman dapat mempermudah karyawan q5 steak and bowl di jawa timur untuk memahami pekerjaannya.
- Studi empiris menunjukkan bahwa pengalaman yang merujuk pada indikator pengalaman yaitu tingkat pengetahuan karyawan dalam pekerjaan dan juga keterampilan yang diperoleh berdasarkan lama waktu bekerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Berdasarkan penelitian penulis dengan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Pengalaman berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja . Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [8];[9];[10] pada penelitiannya menyimpulkan bahwa pengalaman memiliki memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

- Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pelatihan, Keterampilan Pengalaman dan implikasi terhadap kinerja dengan teknik pengumpulan data menggunakan sebar kuesioner secara langsung kepada 100 responden yang merupakan karyawan q5 steak and bowl di Jawa Timur disimpulkan bahwa:
- Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- Keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- Pelatihan, keterampilan dan Pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Keterampilan dan Pengalaman berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Referensi

- [1] M. N. Nugroho and R. Paradifa, “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia,” *JRMSI - J. Ris. Manaj. Sains Indones.*, vol. 11, no. 1, pp. 149–168, 2020, doi: 10.21009/jrmsi.011.1.08.
- [2] S. Efendi and O. Winenriandhika, “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah,” *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 99–110, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.383.
- [3] F. Zillah, R. Husniati, and A. Aziz, “Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Stud. Ilmu Manaj. dan Organ.*, vol. 3, no. 1, pp. 213–232, 2022, doi: 10.35912/simo.v3i1.677.
- [4] C. Catur Widayati, S. Anah, and M. Usman, “Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Sun Life Syariah Di Jakarta),” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 1, pp. 128–138, 2022, doi: 10.38035/jmpis.v3i1.848.
- [5] R. Rahmad, N. Nasfi, and S. Sabri, “Pengaruh Knowledge, Skill dan Ability Pimpinan terhadap Kinerja IKM di Kabupaten Pesisir Selatan,” *JUSIE (Jurnal Sos. dan Ilmu Ekon.*, vol. 4, no. 02, pp. 108–117, 2019, doi: 10.36665/jusie.v4i02.217.
- [6] R. S. Mangkat, B. Tewal, and R. N. Taroreh, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 3319–3328, 2019.
- [7] R. Ratu, R. A. M. Koleangan, and C. Kojo, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong di Manado,” *J. EMBA*, vol. 8, no. 1, pp. 450–458, 2020.
- [8] J. Ilmiah, F. Ekonomi, D. Wahyudi, S. Tinggi, I. Ekonomi, and P. Nusantara, “PENGARUH KNOWLEDGE , SKILL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . LUSIANA JASA KARYA,” vol. 01, no. 03, pp. 297–307, 2022.
- [9] I. Setiawan, M. Ekhsan, and R. dhyan Parashakti, “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja,” *J. Perspekt. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 186–195, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/article/view/32>
- [10] Kanafiah, W. Prahiawan, and Suherna, “Pengaruh Kompetensi (Hard skill)Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ris. Bisnis dan Manaj. Tirtayasa*, vol. 5, no. 2, pp. 1–14, 2021, [Online]. Available: <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>

Referensi

- [11] A. R. Pratama and M. Ridwan, "Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Syariah Medan," *Al-Qasd*, vol. 2, pp. 117–131, 2020.
- [12] S. Edi Yusman, Yandra Rivaldo, "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam," *As_Said*, vol. 1, no. 2, pp. 97–107, 2021.
- [13] F. Lengkong, V. P. K. Lengkong, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)," *J. EMBA*, vol. 7, no. 1, pp. 281–290, 2019.
- [14] I. Nursaumi, F. Mulia Z, and E. Sunarya, "Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan," *J. Econ. Bus. Account.*, vol. 5, pp. 1328–1335, 2022.
- [15] V. Firdaus and H. Hasanah, "Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha Pada Penyandang Disabilitas di Kabupaten Jember," *Fenomena*, vol. 17, no. 2, pp. 263–286, 2018.
- [16] K. D. Pangestika, G. O. Astari, M. Silaban, and M. Haitami, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Sumatera Utara," *J. Mutiara Manaj.*, vol. 4, no. 1, p. 323, 2019.
- [17] N. K. Hartomo and B. S. Luturlean, "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung)," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 200–207, 2020, [Online]. Available: <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264>
- [18] M. Mutholib, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja," *Liabilities (Jurnal Pendidik. Akuntansi)*, vol. 2, no. 3, pp. 222–236, 2019, doi: 10.30596/liabilities.v2i3.3993.
- [19] H. Hanafi, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu," *J. Relev.*, vol. 5, no. 1, p. 2, 2021.
- [20] P. S. Manajemen, F. Ekonomi, U. Maritim, R. Ali, K. Riau, and L. Belakang, "1622-Article Text-5745-2-10-20210518 (3)," vol. 2, no. 2, pp. 83–93, 2019.

Referensi

- [21] Pitriyani and A. Halim, "Pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Meranti Medan," *Ekon. Bisnis Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 162–167, 2020.
- [22] S. R. Damanik, H. Sahla, F. Ekonomi, U. Asahan, and S. U. Indonesia, "PENGARUH PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMP N 1 LIMA PULUH KECAMATAN LIMA PULUH KABUPATEN BATU BARA Jl. Jend. Ahmad Yani, Kisaran Naga, Kec. Kisaran Timur".
- [23] V. Hitalessy, H. Roni, and I. Iswandi, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Image J. Ris. Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 38–44, 2018, doi: 10.17509/image.v7i1.23137.
- [24] R. R. H Andrey, Adolfin, and Y. Uhing, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 361–370, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22376>
- [25] O. Kurnia Dewi, *Pengukuran Kinerja Personal Selling AOM Melalui Respon Nasabah Kur Di BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung Kedaton*. 2020.
- [26] S. F. Harahap and S. Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 120–135, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- [27] D. Firmansyah and Dede, "Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review," *J. Ilm. Pendidik. Holistik*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022, doi: 10.55927/jiph.v1i2.937.
- [28] P. H. M. Ma and M. Si, *Metodologi penelitian Kuantitatif*. 2015.
- [29] A. Nazir, K. Kunci, and K. dan Karyawan, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara," *J. Mandiri*, vol. 3, no. 1, pp. 150–169, 2019.
- [30] Syifa Umra Syitah and Nasir, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang," *J. Ilm. Mhs. Ekon. Manaj.*, vol. 4, no. 3, pp. 446–458, 2019.

