

The Role of Training, Certification, and Employee Education in Improving Employee Performance

Oleh:

Andri Nusantara Putra,

Sriyono

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember, 2024



Pendahuluan

PLTU Asam-Asam menghadapi tantangan kinerja pada 2024, seperti EFOR tinggi (5,61% vs target 3,20%), produktivitas pegawai rendah (93,53% dari target), dan penyerapan anggaran pemeliharaan yang kurang optimal. Faktor pelatihan, sertifikasi, dan pendidikan menjadi kunci untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan efisiensi operasional.

Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan keterampilan teknis, sertifikasi memberikan pengakuan formal atas kompetensi, dan pendidikan formal memperkuat landasan teori. Pengembangan SDM berbasis kebutuhan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan keandalan operasional, serta menjadi model bagi pembangkit listrik lain.

Tabel 1. Data Kinerja PLTU Asam-Asam November 2024

Indikator	Target s.d. November 2024	Realisasi s.d. November 2024	Pencapaian (%)	Catatan
EFOR (Equivalent Forced Outage Rate)	3,20%	5,61%	175,31%	Tingginya EFOR disebabkan oleh gangguan teknis seperti kebocoran jalur desuperheater.
EBIT/Pegawai	Rp 972,29 juta	Rp 909,38 juta	93,53%	Produktivitas pegawai belum mencapai target.
ROI HC (Human Capital)	2,51	2,35	93,83%	Investasi dalam pengembangan SDM belum memberikan hasil optimal.
Penyerapan Biaya Pemeliharaan	100%	91,28%	91,28%	Anggaran pemeliharaan tidak terserap secara maksimal.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1.

- Bagaimana pengaruh Pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Perusahaan PLTU Asam Asam?

2.

- Bagaimana pengaruh Sertifikasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Perusahaan PLTU Asam Asam?

3.

- Bagaimana pengaruh Pendidikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Perusahaan PLTU Asam Asam?

4.

- Bagaimana pengaruh Pelatihan, Sertifikasi dan Pendidikan pengaruh Pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Perusahaan PLTU Asam Asam?

Literature Review

1. Pelatihan

- Pelatihan penting untuk meningkatkan kualitas karyawan, mengembangkan keterampilan, dan mencapai tujuan organisasi.

2. Sertifikasi

- Sertifikasi meningkatkan profesionalisme, kualitas kerja, dan mengakui kompetensi karyawan.

3. Pendidikan

- Pendidikan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai untuk membentuk pribadi yang berkualitas dan mendukung kemajuan bangsa.

4. Kinerja Karyawan

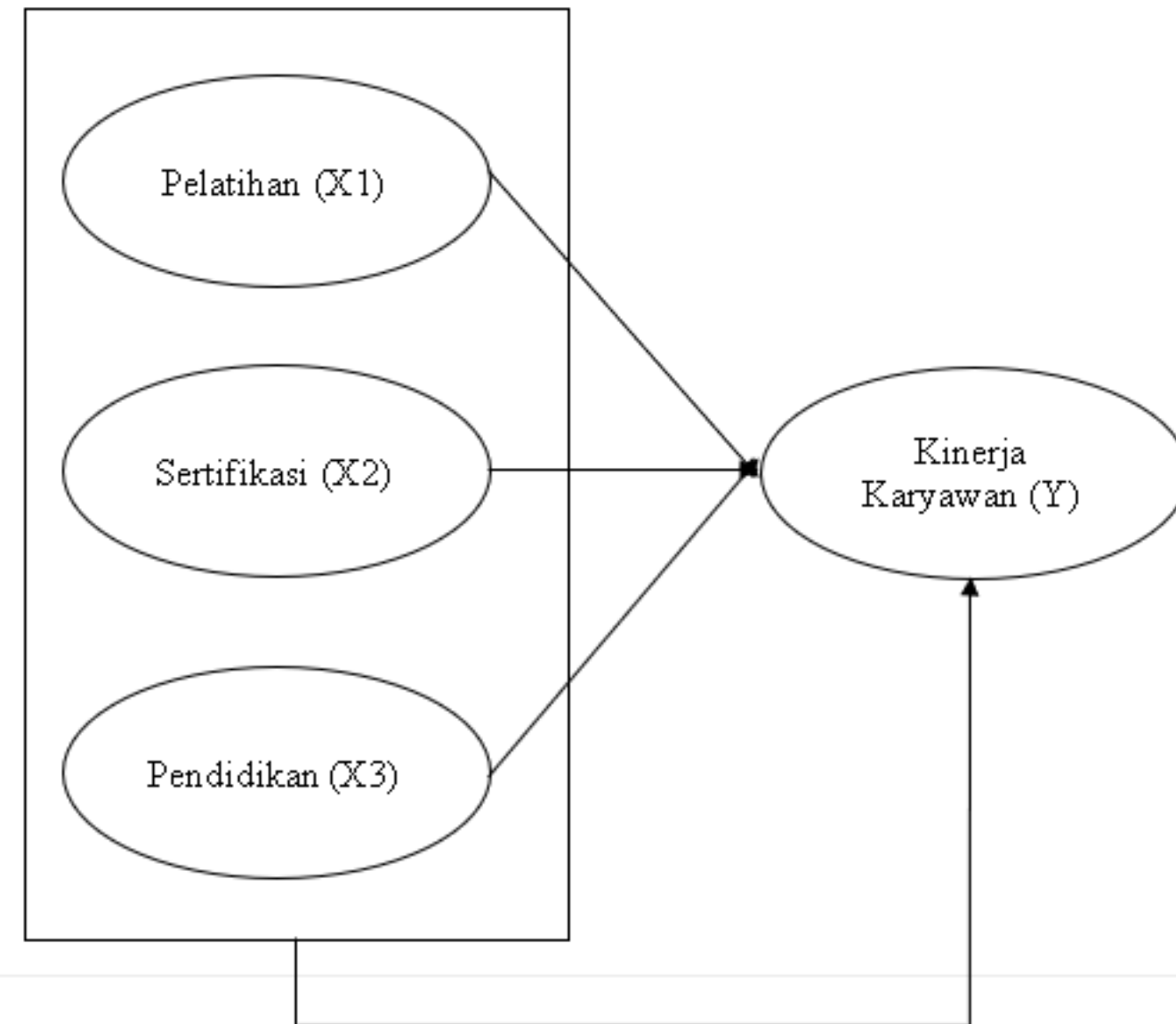
- Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan, dan evaluasi kinerja membantu meningkatkan hasil kerja dan produktivitas.

Kerangka Konseptual

Hipotesis

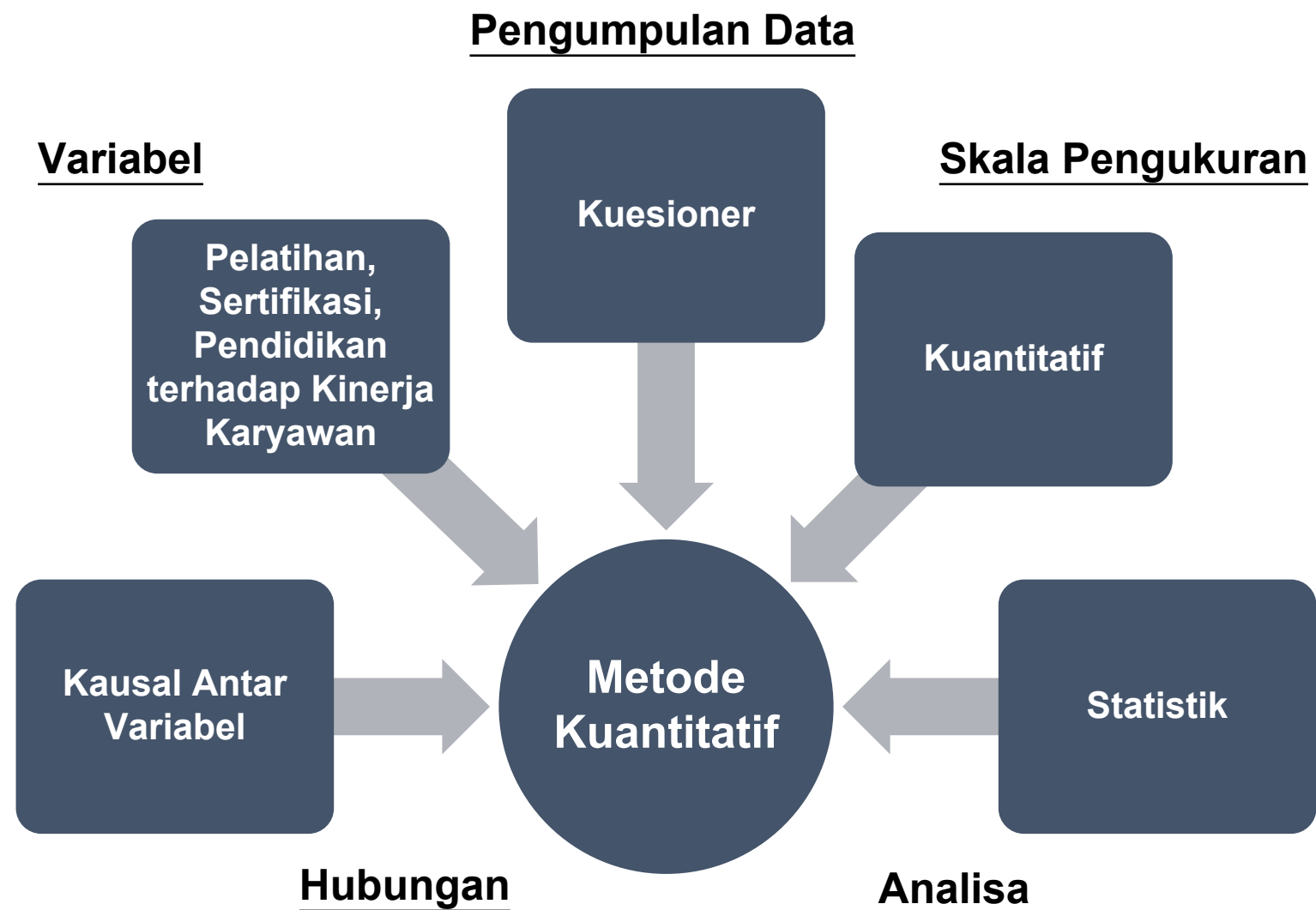
- **H1:** Pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Perusahaan PLTU Asam Asam.
- **H2:** Sertifikasi berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Perusahaan PLTU Asam Asam.
- **H3:** Pendidikan berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Perusahaan PLTU Asam Asam.
- **H4:** Pelatihan, Sertifikasi dan Pendidikan berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Perusahaan PLTU Asam Asam.

Kerangka Konsep tual



Metode Penelitian

(Jenis Penelitian)



(Populasi dan Sampling)

Populasi

- 183 Pegawai PLTU Asam Asam

Sampling

- Teknik : Sampling Jenuh.
- Seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Responden dipilih berdasarkan relevansinya dengan fenomena yang diteliti.

Variabel Operasional



Pelatihan (X1)

- Pelatihan penting untuk meningkatkan kualitas karyawan agar sesuai dengan perkembangan teknologi.
- **Indikatornya** meliputi **jenis, tujuan, materi, metode, kualifikasi peserta** dan **pelatih**, serta **jumlah sesi**.

Sertifikasi (X2)

- Sertifikasi meningkatkan profesionalisme karyawan dengan menunjukkan kompetensi.
- **Indikatornya** termasuk **kualifikasi akademik, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan**, serta **penilaian dari atasan, prestasi, karya profesi**, dan **penghargaan relevan**.

Pendidikan (X3)

- Pendidikan berfokus pada pengembangan diri peserta didik.
- **Indikatornya** meliputi **jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dengan pekerjaan**, dan **kompetensi yang tercermin dalam pengetahuan dan keterampilan**.

Kinerja Karyawan (Y)

- Kinerja mencerminkan hasil kerja individu dalam organisasi.
- **Indikatornya** mencakup **kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas**, dan **kemandirian kerja**.

Teknik Pengumpulan dan Analisa Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian:

1 (Sangat Tidak Baik)

2 (Tidak Baik)

3 (Netral)

4 (Baik)

5 (Sangat Baik).

Data dianalisis dengan mengelompokkan berdasarkan variabel dan responden, lalu disajikan dalam tabel untuk tiap variabel yang diteliti.

2. Teknik Analisis Data

Penelitian menggunakan teknik SEM PLS (Partial Least Squares), yang tidak bergantung pada banyak asumsi dan cocok untuk sampel kecil maupun besar. PLS digunakan untuk mengukur. Analisis meliputi:

- **Model Luar (Outer Model):** Menilai validitas dan reliabilitas variabel melalui indikator.
- **Model Struktural (Inner Model):** Menilai hubungan antar variabel laten.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t-statistik dengan t-tabel, dengan kriteria evaluasi seperti convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan cronbach alpha untuk model luar, serta R-square, Q-square, dan Goodness of Fit (GoF) untuk model struktural.

Pengujian Hipotesis:

- Probabilitas $\geq 0,05 \rightarrow$ Hipotesis ditolak.
 - Probabilitas $\leq 0,05 \rightarrow$ Hipotesis diterima.
- Hipotesis diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Hasil Penelitian

1. Gambaran Subjek Penelitian

Tabel 2
Karakteristik Sampel Penelitian

Karakteristik	Jumlah
Jenis Kelamin	
Perempuan	1
Laki-laki	182
Total	183
Usia	
20 - 30 tahun	83
31 - 40 tahun	96
41 - 50 tahun	1
> 50 tahun	4
Total	138

Sumber: Data diolah, 2025

- Jumlah responden: 183 orang, mayoritas laki-laki (182 orang).
- Usia dominan: 31–40 tahun (96 orang), diikuti 20–30 tahun (83 orang).
- Data ini menunjukkan mayoritas karyawan adalah pria usia produktif, relevan untuk pengembangan SDM di PLTU Asam-Asam

2. Analisis Deskriptif

Tabel 3
Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Rata-rata
1	Pelatihan	4,47
2	Sertifikasi	4,46
3	Pendidikan	4,48
4	Kinerja Pegawai	4,49

Sumber: Data diolah, 2025

- **Rata-rata persepsi responden** (skala Likert):
 1. Pelatihan: 4,47),
 2. Sertifikasi: 4,46
 3. Pendidikan: 4,48),
 4. Kinerja Pegawai: 4,49

Kesimpulan: Semua variabel berada pada kategori “sangat baik”, menunjukkan program pengembangan SDM dinilai positif oleh karyawan.

Hasil Penelitian

3. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

a. **Validitas Konvergen** : Semua item memenuhi syarat ($>0,7$), $AVE > 0,5 \rightarrow$ valid.

Tabel5
Hasil Uji Validitas Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.691	Valid
Pelatihan (X1)	0.611	Valid
Pendidikan (X3)	0.683	Valid
Sertifikasi (X2)	0.589	Valid

Sumber: Olah Data (2025)

b. **Validitas Diskriminan** : Memenuhi kriteria $\rightarrow$ valid.

Tabel6
Discriminant Validity – Fornell Larcker

	Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X1)	Pendidikan (X3)	Sertifikasi (X2)
Kinerja Karyawan (Y)	0.831			
Pelatihan (X1)	0.613	0.782		
Pendidikan (X3)	0.539	0.370	0.827	
Sertifikasi (X2)	0.588	0.455	0.701	0.768

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

	Pelatihan (X1)	Sertifikasi (X2)	Pendidikan (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.804			
X1.2	0.845			
X1.3	0.800			
X1.4	0.823			
X1.5	0.717			
X1.6	0.719			
X1.7	0.755			
X2.1		0.772		
X2.10		0.745		
X2.2		0.778		
X2.3		0.795		
X2.4		0.769		
X2.5		0.786		
X2.6		0.764		
X2.7		0.772		
X2.8		0.748		
X2.9		0.744		
X3.1			0.819	
X3.2			0.831	
X3.3			0.830	
Y1				0.778
Y2				0.871
Y3				0.834
Y4				0.832
Y5				0.838

Sumber: Olah Data (2025)

Hasil Penelitian

3. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

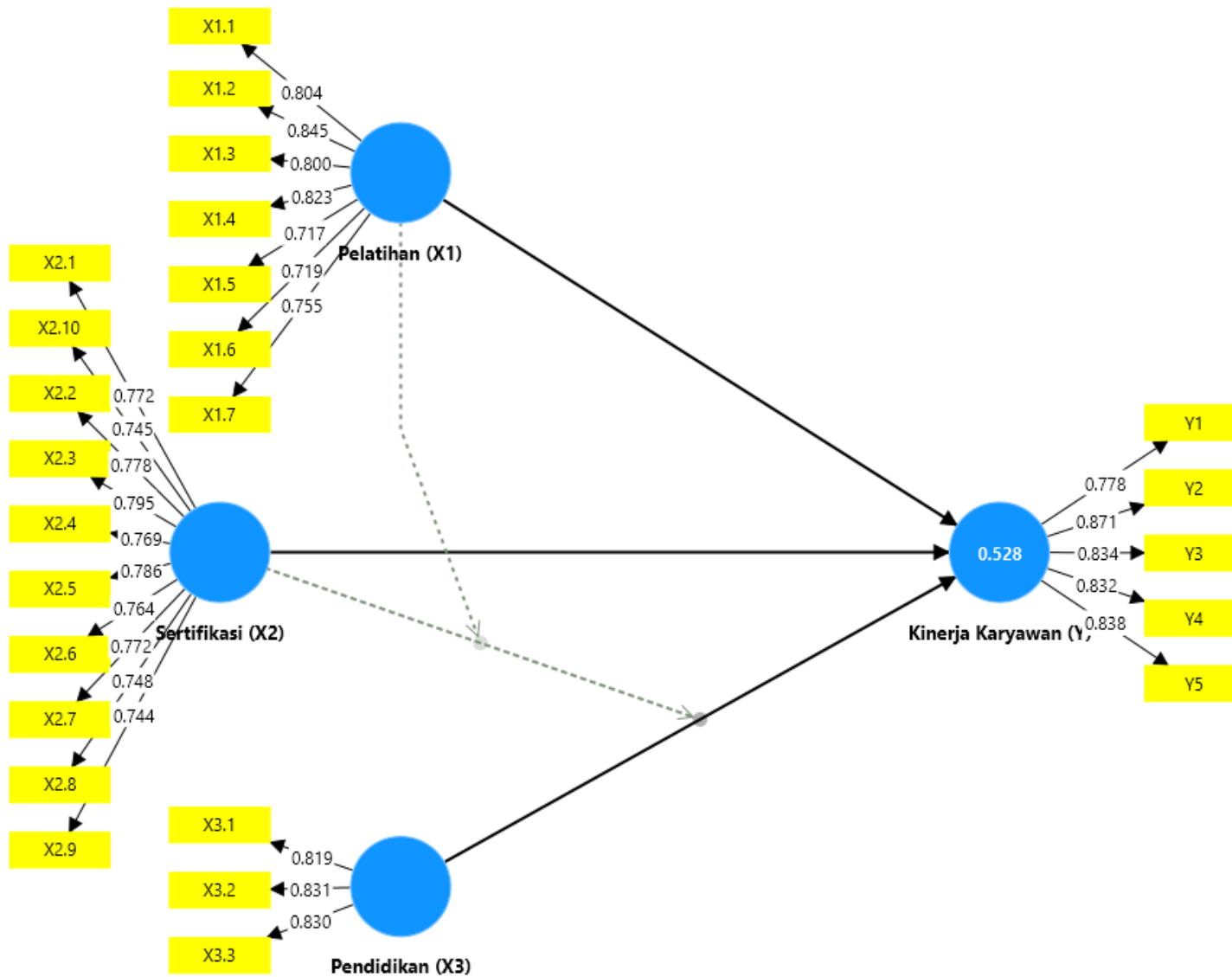
c. Reliabilitas : Cronbach Alpha dan Composite Reliability > batas minimum → reliabel.

Tabel 7
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Kinerja Karyawan (Y)	0.888	0.918
Pelatihan (X1)	0.896	0.916
Pendidikan (X3)	0.769	0.866
Sertifikasi (X2)	0.923	0.935

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)



a. Koefisien Beta

Tabel 8
Hasil Uji Nilai Koefisien Beta (β)

	Original sample (O)	Hubungan
Pelatihan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.396	Positif
Pendidikan (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.233	Positif
Sertifikasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.240	Positif
Pelatihan (X1) x Sertifikasi (X2) x Pendidikan (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.211	Positif

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)

b. Uji T dan Signifikansi

Tabel 9
Hasil Uji-T

	T statistics (O/S TDEV)	P values	Signifikan (Sig)
Pelatihan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	4.588	0.000	Signifikan
Pendidikan (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.543	0.011	Signifikan
Sertifikasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.482	0.013	Signifikan
Pelatihan (X1) x Sertifikasi (X2) x Pendidikan (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.397	0.016	Signifikan

Sumber : Olah Data (2025)

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10
Hasil Uji R-square (R²)

	R-square
Kinerja Karyawan (Y)	0.528

Sumber : Olah Data (2024)

- R² Kinerja Pegawai (Y) = 0.528
- Artinya, 52,8% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh pelatihan, sertifikasi, dan pendidikan.
- Kategori sedang/moderat.

d. Goodness of Fit (GoF)

- Nilai GoF = $\sqrt{(0,6435 \times 0,528)} = 0.583$
- Interpretasi:
 - 0,1 = rendah, 0,25 = moderat, 0,36 = baik → 0,583 berarti model sangat baik.

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)

e. **Predictive Relevance (Q2)** : Nilai $Q^2 = 0,466 \rightarrow$ model memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Tabel 11
Hasil Uji Q^2 (Predictive Relevance)

	$Q^2_{predict}$
Kinerja Karyawan (Y)	0.466

Sumber : Olah Data (2025)

f. Uji Hipotesis

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Koefisien Jalur	T-values	P-values	Kesimpulan
H1 Pelatihan(X1)-> Kinerja Karyawan(Y)	0.396	4.588	0.000	Diterima
H2 Sertifikasi(X2)-> Kinerja Karyawan(Y)	0.240	2.482	0.013	Diterima
H3 Pendidikan(X3)-> Kinerja Karyawan(Y)	0.233	2.543	0.011	Diterima

Sumber : Olah Data (2025)

Hipotesis	Koefisien Jalur	T-values	P-values	Kesimpulan
H4 Pelatihan(X1)x Sertifikasi(X2)x Pendidikan(X3)-> Kinerja Karyawan(Y)	0.211	2.397	0.016	Diterima

Sumber : Olah Data (2025)

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja $\rightarrow$ diterima ($\beta = 0,396$; $t = 4,588$)
H2: Sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja $\rightarrow$ diterima ($\beta = 0,240$; $t = 2,482$)
H3: Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja $\rightarrow$ diterima ($\beta = 0,233$; $t = 2,543$)
H4: Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan ($R^2 = 52,8\%$) terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

- Meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills pegawai.
- Dibutuhkan pelatihan yang relevan, terfokus, dan berkualitas.
- Tantangan: pelatihan umum atau tidak sesuai kebutuhan kurang berdampak signifikan.

2. Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Pegawai

- Menjadi bentuk pengakuan formal atas kompetensi.
- Di PLTU Asam-Asam, belum semua pegawai memiliki sertifikasi yang sesuai.
- Potensi untuk meningkatkan kinerja lebih lanjut melalui perluasan program sertifikasi.

3. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

- Pendidikan tinggi (misal S1 Teknik) memberikan nilai tambah dalam kemampuan analitis.
- Mayoritas pegawai senior masih berpendidikan setingkat STM.
- Perlu mendorong pendidikan lanjutan untuk posisi strategis.

4. Pengaruh Pelatihan, Sertifikasi dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

- Dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin, motivasi, dan sistem penilaian yang efektif.
- Indikator kinerja: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

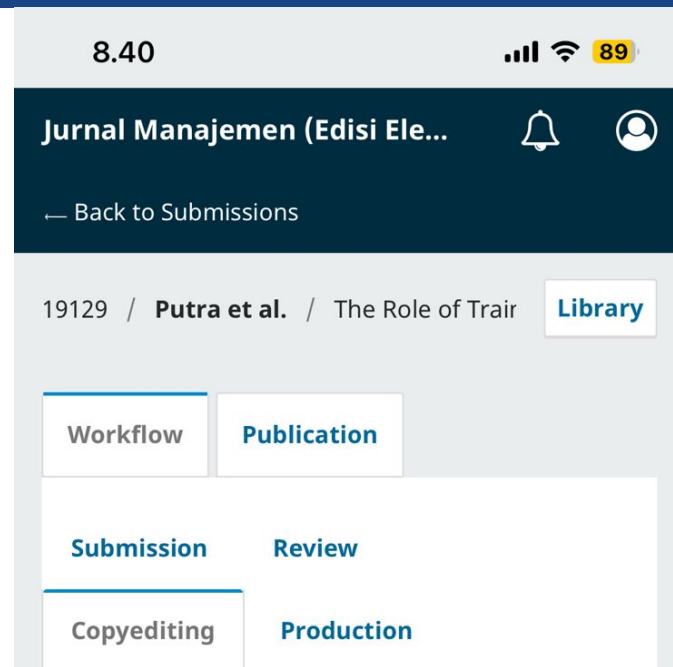
KESIMPULAN

1. Pelatihan, sertifikasi, dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam, dengan kontribusi bersama sebesar 52,8% terhadap peningkatan kinerja.
2. Pelatihan memiliki pengaruh terbesar ($\beta = 0,396$), diikuti sertifikasi ($\beta = 0,240$) dan pendidikan ($\beta = 0,233$), menunjukkan pentingnya peningkatan kompetensi teknis, validasi kemampuan, dan dasar teori bagi pegawai.
3. Program yang diterapkan dinilai efektif, dibuktikan dengan tingginya skor persepsi responden terhadap pelatihan, sertifikasi, pendidikan, dan kinerja (rata-rata di atas 4,4 dari 5).
4. Masih terdapat ruang perbaikan, terutama dalam menurunkan EFOR dari 5,61% menuju target 3,20% dan meningkatkan produktivitas kerja yang baru mencapai 93,53% dari target.

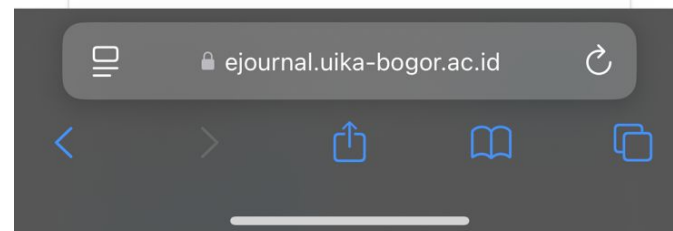
Referensi

- [1] Z. Muhtadin and A. Frianto, "Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 8, no. 1, 2020.
- [2] H. Umiyati, K. Anwar, and M. G. Ustadztama, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pajak," *Serasi J. Sekr. Adm.*, vol. 18, no. 2, 2020, doi: <https://dx.doi.org/10.36080/js.v18i2.1258>.
- [3] I. Ruhayat, L. Meria, and D. Julianingsih, "Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi," *Technomedia J.*, vol. 7, no. 1, pp. 90–110, Mar. 2022, doi: [10.33050/tmj.v7i1.1855](https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1855).
- [4] H. A. Lakapung, R. Goru, M. E. Perseveranda, and A. H. Kaluge, "Dampak Sertifikasi Guru, Supervisi Pengawas, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan)," *JEMSI J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 5, 2023, doi: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i5>.
- [5] M. I. Hasanuddin and N. Normasunah, "Analisis Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani pada Tingkat SMP," *J. Penjakora*, vol. 8, no. 1, p. 1, May 2021, doi: [10.23887/penjakora.v8i1.30203](https://doi.org/10.23887/penjakora.v8i1.30203).
- [6] Z. Z. N. Azizah, "Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Perpustakaan," *J. Din. Manaj. Pendidik.*, vol. 3, no. 2, p. 96, Oct. 2019, doi: [10.26740/jdmp.v3n2.p96-100](https://doi.org/10.26740/jdmp.v3n2.p96-100).
- [7] G. Suwarga and A. R. Resmiati, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru," *EDUKASIA J. Pendidik. dan Pembelajaran*, vol. 4, no. 2, pp. 2583–2596, Dec. 2023, doi: [10.62775/edukasia.v4i2.635](https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.635).
- [8] R. H. P. Harefa, P. Harefa, E. Waruwu, and A. B. Ndraha, "Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Fodo Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli," *JMPIS J. Manaj. Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 5, no. 4, 2024, doi: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>.
- [9] N. H. Selviyanti, N. Fadila, Y. D. Sulis, I. Anshori, and H. B. A. Safrizal, "Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *J. Masharif al-Syariah J. Ekon. dan Perbank. Syariah*, vol. 8, no. 4, 2023, doi: <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>.
- [10] S. Rosmayati, E. Kuswarno, A. Mudrikah, and Y. Iriantara, "Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi," *Coopetition J. Ilm. Manaj.*, vol. 12, no. 3, pp. 331–338, Nov. 2021, doi: [10.32670/coopetition.v12i3.610](https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.610).
- [11] M. S. Nawawi, "Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi, Motivasi Dan Kesejahteraan Guru, Serta Pengaruh Ketiganya Terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Keuangan)," *JMPIS J. Manaj. Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 1, 2022.
- [12] F. Latief, L. Hakim, and Burhanuddin, "Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang," *KIMAP Kaji. Ilm. Mhs. Adm. Publik*, vol. 3, no. 5, 2022.
- [13] L. Latiana, "Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik," *Edukasi*, vol. 13, no. 1, 2019, doi: <https://doi.org/10.15294/edukasi.v13i1.951>.
- [14] S. Hamzali, "Peranan Tingkat Pendidikan dan Diklat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya," *Socius J. Penelit. Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 1, no. 12, 2024, doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13117960>.
- [15] S. Hartati, A. Beni Saputra, and S. Andriani, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat," *EDUKATIF J. ILMU Pendidik.*, vol. 4, no. 1, pp. 298–307, Dec. 2021, doi: [10.31004/edukatif.v4i1.1741](https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1741).
- [16] L. Trisnawati, A. Syamsuadi, S. Hartati, and I. Reskiyanti, "Koordinasi Pemerintah dan Swasta dalam Program Corporate Social Responsibility (CSR) School Improvement di Kabupaten Pelalawan," *J. Gov. Local Polit.*, vol. 3, no. 2, pp. 115–123, Nov. 2021, doi: [10.47650/jglp.v3i2.295](https://doi.org/10.47650/jglp.v3i2.295).
- [17] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D," *Bandung CV. Alf.*, 2019.
- [18] S. Priadana and D. Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021.
- [19] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021.
- [20] Y. Supriyatna, "Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo," *J. Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 47–60, Feb. 2020, doi: [10.30656/jm.v10i1.1885](https://doi.org/10.30656/jm.v10i1.1885).

Bukti Copy Editing dan LOA



Copyediting Discussions			
Add discussion			
Name	From	Last Reply	Replies
Article Accepted	editorjmuika	sriyono	1
	03-03-2025 08:10 AM	07-03-2025 01:52 PM	



ARTICLE ACCEPTANCE LETTER

Bogor, 08 Maret 2025

Yth: Corresponding Authors
Sriyono

Kami memberi tahu bahwa artikel saudara telah selesai direview dan diterima untuk publikasi di Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Universitas Ibn Khaldun, dinyatakan **Accepted**.

• Title of the journal	Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)
• E-ISSN / DOI	2301-4628 / 10.32832/jm-uika
• Accreditation	SINTA 3
• Article Title	The Role of Training, Certification, and Employee Education in Improving Employee Performance
• Authors	Andri Nusantara Putra, Sriyono, Wisnu Panggah Setiyono
• Corresponding Authors	Sriyono
• Article Type	Original Article
• Turnitin Result	22 %
• Publikasi	Volume 16 No 02, Juni 2025
• Accepted Number	127.0303025.75

Selanjutnya artikel saudara akan masuk dalam proses layout, PDF & Publish.

Salam,

Dr. Bahrum Subagiva, M.Pd
Editor in Chief

Prodi MM Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor,
UPT Jurnal & Publikasi Ilmiah, Bogor Indonesia.
Website: ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen



