

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Ahilla Kamilatul Adlha

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Kusuma Agdhi Rahwana

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Gian Riksa Wibawa

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya 46115

Korespondensi penulis : ahillakamilatuladlha@gmail.com

***Abstract:** This study aims to determine the effect of job training and workload on employee performance at the Village Office in Cipedes District, Tasikmalaya City. This study uses a quantitative method of descriptive analysis method. The type of data used is primary data and secondary data, with a sample of 44 respondents from Kelurahan Office employees in Cipedes District, Tasikmalaya City, and using the saturated sample method. The data analysis tool used in this study was SPSS Version 25. Data collection techniques used literature studies, interviews, and questionnaires. The results of the study show that job training and workload simultaneously have a significant effect on employee performance. Job Training partially has a significant effect on Employee Performance. Workload partially has a significant effect on Employee Performance.*

***Keywords:** Job Training, Workload, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif metode analisis deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan sampel penelitian sebanyak 44 responden dari pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya, dan menggunakan metode sampel jenuh. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 25. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, wawancara, kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Beban Kerja, Prestasi Kerja Pegawai

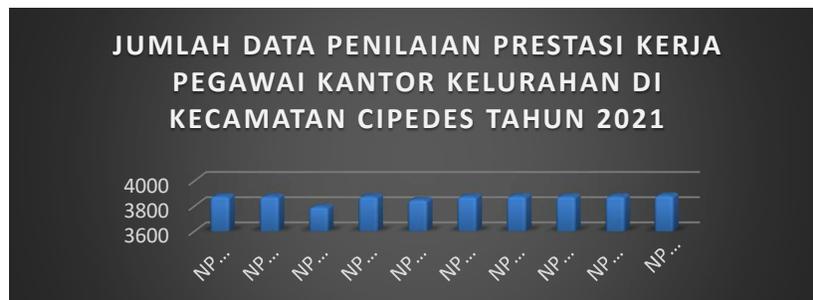
LATAR BELAKANG

Berdasarkan (Pemerintahan Daerah, 2004:1) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah dijelaskan bahwa daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Maka dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dari asas otonomi serta tugas pembantuan, diharapkan dapat meningkatkan kecepatan terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Aparatur pemerintah dituntut berperan lebih banyak didominasi dan aktif dalam setiap kegiatan pemerintahan, salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi yaitu perencanaan, penentu dan penggerak terwujudnya tujuan organisasi.

Setiap Instansi pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan nilai kerjanya. Jika penilaian prestasi kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi pegawai dalam meningkatkan semangat kerja serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. (Nurmalasari, 2015:103)

Dalam proses melakukan penilaian suatu prestasi kerja terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja pegawai yaitu secara individu dan lingkungan. Secara individu yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja yaitu usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas seperti beban kerja yang berlebih dapat mempengaruhi mental pegawai yang mana dapat berpengaruh juga terhadap hasil penilaian Prestasi Kerjanya, selanjutnya sifat yang dimiliki personal yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas agar tugas dapat terpenuhi dengan tepat dan sesuai, dan yang terakhir ada perilaku dan aktivitas yang perlu diperhatikan oleh individu atau kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai. Dan secara lingkungan yang faktor yang dapat mempengaruhi penilaian Prestasi Kerja sekaligus faktor yang dapat mempengaruhi secara individunya yaitu kondisi fisik, peralatan kantor, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan (Putri, 2018:45).

Standarisasi penilaian Prestasi Kerja pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya tidak ada ketentuan khusus dikarenakan tiap tugas yang dimiliki pegawai berbeda, seperti halnya beban kerja yang dimiliki tiap pegawai ada yang tinggi dan bahkan ada juga yang rendah sehingga bisa membantu satu sama lain, asalkan target yang akan dituju telah tercapai. Maka penilaian Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya dinilai hanya berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.



Sumber : Data penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor se Kec. Cipedes

Gambar 1.
Diagram Batang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai
Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Dalam Gambar 1. merupakan penilaian Prestasi Kerja seluruh Pegawai di kantor Kelurahan dan Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya di mana data penilaian Prestasi Kerja Pegawai pada tahun 2021 tidak terlalu mengalami perbedaan yang signifikan tetapi pada bulan Mei terlihat penurunan yang sangat signifikan dan terdapat penurunan lagi pada bulan Juli.



Sumber : Data penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor se Kec. Cipedes

Gambar 2.
Diagram Batang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Cipedes di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Pada Gambar 2. yaitu penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Cipedes Kecamatan Cipedes mengalami penurunan April lalu adanya penurunan lagi di bulan Juni sampai bulan Oktober dan pada bulan November adanya kenaikan akan tetapi kenaikan tersebut tidak terlalu meningkat seperti di bulan Maret.



Sumber : Data penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor se Kec. Cipedes

Gambar 3.
Diagram Batang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Panglayungan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Pada Gambar 3. penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Panglayungan Kecamatan Cipedes tidak terlihat adanya kenaikan ataupun penurunan bisa dikatakan dari bulan Maret sampai bulan Desember tahun 2021 memiliki nilai yang seimbang.



Sumber : Data penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor se Kec. Cipedes

Gambar 4.
Diagram Batang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor
Kelurahan Nagarasari di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Pada Gambar 4. yaitu penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Nagarasari Kecamatan Cipedes mengalami peningkatan pada bulan November saja.



Sumber : Data penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor se Kec. Cipedes

Gambar 5.
Diagram Batang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor
Kelurahan Sukamanah di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Dan pada Gambar 5. penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Sukamanah Kecamatan Cipedes mengalami peningkatan di bulan Maret dan penurunan di bulan Mei sampai Oktober dan mengalami peningkatan lagi pada bulan November dan Desember.

Sehingga dapat disimpulkan pada Gambar 1. adanya peningkatan dan penurunan pada Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmlaya disebabkan dari pegawai tiap kelurahannya mana yang benar – benar mengalami peningkatan dan mana yang mengalami penurunan. Maka dari hal itu diduga adanya penurunan dan kenaikan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya pada bulan Maret sampai bulan Desember tahun 2021 dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Supardi, Yandra Rivaldo, dan Edi Yusman pada tahun 2021 bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan pada Prestasi Kerja Perawat RSBP

Batam. Selain Pelatihan Kerja di duga Beban Kerja juga dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Galih Raspati pada tahun 2021 bahwa Beban Kerja berpengaruh positif pada Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Panjuran Kota Sukabumi.

Dari salah satu faktor yang mempengaruhi penilaian Prestasi Kerja secara lingkungan yaitu ada pelatihan di mana dengan memberikan pelatihan kerja tentu mengajarkan suatu arahan, informasi, dan contoh yang dapat meningkatkan prestasi kerja. Menurut (Lestari & Afifah, 2020:98) Pelatihan merupakan upaya untuk bisa memperbaiki nilai kerja para tenaga kerja dalam bidang pekerjaannya. Para tenaga kerja harus bisa benar-benar melaksanakan tanggung jawabnya. Maka dari itu pelatihan sangat dibutuhkan sehingga keahlian bisa sangat menunjang untuk kinerja para pekerja.

Kategori dalam melakukan suatu Pelatihan Kerja selanjutnya yaitu peserta pelatihan di mana peserta pelatihan perlu memiliki jiwa semangat dalam mengikuti pelatihan dan keinginan untuk memperhatikan selama Pelatihan Kerja berlangsung. Metode, dilaksanakannya Pelatihan Kerja perlu adanya metode di mana akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan dan metode tersebut harus sesuai dengan jenis Pelatihan dan sesuai dengan materi yang akan disampaikan dalam pelatihan.

Materi perlu diperhatikan dalam melaksanakan Pelatihan Kerja yang mana Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan yang harus diperhatikan mengenai materinya yaitu materi yang dapat menambah kemampuan peserta pelatihan untuk menunjang penilaian hasil kerja dan kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan.

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi Beban Kerja di antaranya faktor kebutuhan tugas dimungkinkan untuk menentukan beban kerja dengan mengamati tugas yang dilakukan oleh karyawan apakah sudah pas sesuai atau bahkan berlebih, usaha atau tenaga kerja Beban Kerja dapat dipahami dalam bentuknya yang paling dasar sebagai jumlah waktu dan usaha yang harus dilakukan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas akan tetapi individu mungkin tidak dapat melakukan lebih banyak upaya ketika tuntutan tugas meningkat, yang terakhir yaitu tingkat kerja yang harus dicapai dan batas waktu yang ditentukan karena tingkat kerja yang harus dicapai biasanya di barengi dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan adakalanya waktu yang di tentukan tidak sesuai dengan tingkat kerja yang harus dicapai (Savitri, 2022:17).

Berdasarkan hasil observasi awal menurut kepegawaian Kantor Kecamatan Cipedes dengan adanya Pelatihan Kerja, pegawai akan mendapat berbagai macam arahan, pendidikan, bahkan contoh yang sesuai dengan bidangnya. Seperti Pelatihan Kerja pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya juga dilakukan sesuai dengan bidangnya masing-masing sesuai dengan undangan yang ada dari kedinasan di antaranya pelatihan di adakan ketika sistem baru di terapkan maka diadakan pelatihan untuk bisa menerapkan sistem baru tersebut, adanya pelatihan manajemen ASN, dan bahkan terdapat pelatihan untuk menghitung jumlah analisis beban kerja. Dalam melakukan Pelatihan Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes tidak semua pegawai di ikut sertakan pelatihan, akan tetapi perwakilan saja yang dapat mengikuti Pelatihan Kerja itu sehingga terkadang terdapat Beban Kerja bagi yang mengikut pelatihan itu untuk dapat bisa menyampaikan ke pegawai lainnya apa saja yang dilakukan dalam pelatihan tersebut khususnya pada bidang umum dan kepegawaian.

Tidak hanya Pelatihan Kerja yang dapat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai di antaranya, terdapat Beban Kerja yang dapat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Beban Kerja sesuai dengan pembahasan mengenai Pelatihan Kerja, di mana Beban Kerja sangat perlu di analisis dan melakukan pengukuran sehingga dapat dilihat Beban Kerja yang di tanggung setiap pegawai yang ada pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes apakah berlebih atau sudah sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut kepegawaian Kantor Kecamatan Cipedes nyatanya Beban Kerja yang dialami oleh pegawai Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya cukup baik karena dalam setiap bidang atau setiap posisi yang di jabat oleh para pegawai memiliki tanggung jawab masing – masing yang sesuai dengan porsinya dan dapat diselesaikan dengan cara kerja sama tim.

Akan tetapi terdapat beberapa jabatan yang miliki beban kerja yang cukup tinggi di antaranya di bagian keuangan karena dalam proses pengerjaan tidak sembarang orang dapat membantu menyelesaikannya dan pengerjaannya juga bersifat rahasia tidak semua pegawai dapat mengetahui data keuangannya, jika terdapat kesulitan atau kendala maka hanya bagian tim keuangan saja yang dapat menyelesaikannya dan bagian tim lain tidak ada keharusan untuk membantu karena bersifat rahasia dan tidak semua pegawai bisa dalam mengelola data keuangan.

Dan selanjutnya pegawai di bagian kepegawaian dan umum di mana beban kerja yang berlebih ketika adanya undangan pelatihan sedangkan yang mengikutinya hanya perwakilan saja dari beberapa pegawai salah satunya bagian kepegawaian dan umum ini yang sering kali

jadi setiap perwakilan dalam mengikuti pelatihan, di mana setiap kali mengikuti pelatihan bagian kepegawaian dan umum ini perlu membagikan ilmu yang didapatnya kepada pegawai lain seperti adanya perubahan pada sistem. Dengan Pelatihan Kerja dan Beban Kerja yang diharapkan mampu mempengaruhi sejauh mana para pegawai memiliki nilai Prestasi Kerja didalam organisasinya.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan Kerja

Menurut (Nugroho, 2019:3) “Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu.” Sedangkan menurut (Rahmi & Aziz, 2017:26) “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.” Dan menurut (Zulkarnaen dkk., 2018:158) “Pelatihan merupakan proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan - kekurangan dalam kinerjanya di masa silam.”

Dari beberapa pengertian pelatihan kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu aktivitas pembelajaran bagi individu atau suatu organisasi sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan bahkan meningkatkan keterampilan untuk menjadi lebih maju lagi kedepannya baik untuk diri sendiri atau bahkan organisasi.

(Setiawati & Rosnaida, 2022:38) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam pelatihan, yaitu:

1. Tujuan, pelatihan harus sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, terutama dalam penyusunan rencana aksi serta hasil yang diharapkan setelah selesai pelatihan.
2. Materi, pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai organisasi.
3. Metode, pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

4. Hasil, organisasi mengharapkan para pesertanya (pegawai) mampu memahami seluruh materi yang diberikan dan mengaplikasikannya pada saat melaksanakan tugas yang diberikan organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja menurut (Setiawati & Rosnaida, 2022:68) “Kesanggupan fisik seorang pekerja untuk menerima pekerjaan dengan frekuensi yang cukup tinggi dimana pekerjaan tersebut telah ditentukan melalui kuantitas, kualitas serta batas waktunya.” Sedangkan menurut (Hardono dkk., 2019:31) Beban kerja adalah kuantitas kerja yang menjadi tanggung jawab seseorang. Dan menurut (Diana, 2019:195) “Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.”

Dari beberapa pengertian beban kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu individu atau kelompok dengan waktu yang telah ditentukan. Di mana Beban Kerja juga dapat meningkatkan Prestasi Kerja apabila Beban Kerja itu diberikan sesuai dengan kemampuan dan jabatan yang dimiliki oleh suatu individu atau kelompok sehingga dapat meningkat pula nilai kerjanya.

Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh (Diana, 2019:196) yang meliputi antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat: 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan; 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan; 3) Meminimalisir kecelakaan kerja; 4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*; 5) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam

melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Prestasi Kerja Pegawai

Menurut (Rahmi & Aziz, 2017:25) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.” Sedangkan menurut (Rivaldo dkk., 2021:20) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.” Dan menurut (Rivaldo dkk., 2021:20) “Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.”

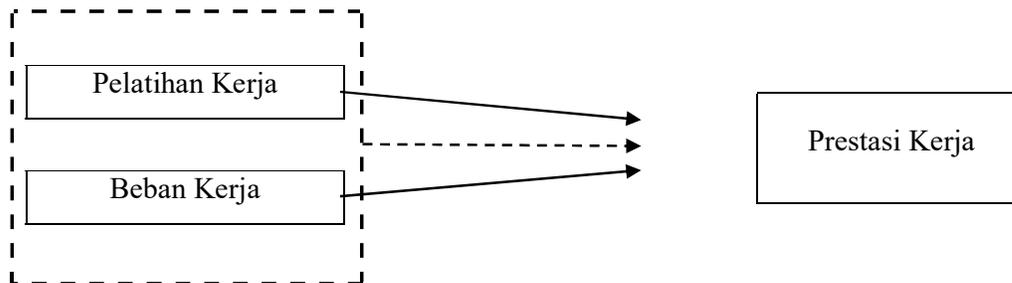
Dapat disimpulkan dari definisi prestasi kerja menurut beberapa para ahli bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang mana dapat terlihat kedepannya suatu pegawai lebih menguasai di bagian tertentu dan mengetahui juga di bagian mana suatu pegawai mengalami kesulitan atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Beberapa indikator yang disampaikan oleh (Setiawati & Rosnaida, 2022:68) berikut ini:

1. Kualitas kerja, prestasi kerja yang dilihat melalui hasil yang memenuhi standar yang ditentukan organisasi, artinya hasil yang berkualitas dapat diterima oleh manajemen organisasi.
2. Kuantitas hasil, setelah kualitas terpenuhi, selanjutnya ialah kuantitas atau jumlah produksi berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada pegawai.
3. Batas waktu, pekerjaan menuntut batas waktu tertentu, jika seorang pegawai berhasil menuntaskan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang maksimal dengan sebelum batas waktu yang ditentukan habis, maka prestasi kerja dapat dikatakan sempurna.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis maka dapat disimpulkan dalam model kerangka penelitian Gambar 2. sebagai berikut:



Gambar 6.
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- ▶ : Simultan
————▶ : Parsial

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

1. Diduga Pelatihan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya.
2. Diduga Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes.
3. Diduga Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pelatihan Kerja, Beban Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai, sedangkan yang menjadi subjek penelitian ini adalah pegawai dari Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, metode analisis deskriptif. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian langsung pada pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya untuk memperoleh data untuk penelitian ini. Data yang diperoleh akan di analisis menggunakan uji statistik agar di temukan fakta dari masing-masing variabel yang di teliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sasaran adalah seluruh pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya dimana jumlah populasinya yaitu 44 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh populasi yaitu sebanyak 44 pegawai pada Kantor Kelurahan se Kecamatan Cipedes.

Pengujian Data dan Analisis Data

Pengujian data yang dilakukan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Sedangkan untuk alat analisis yang digunakan meliputi Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel valid. Hal ini disimpulkan dengan melihat semua variabel $r_{hitung} > r_{tabel}$ bahwa semua pernyataan layak untuk diteliti. Berikut ini menunjukkan hasil Uji Validitas:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel X1 (Pelatihan Kerja)				
Pernyataan	rhitung	Perbandingan	rtabel	Keterangan
X1.1	0,531	>	0,2973	Valid
X1.2	0,610	>	0,2973	Valid
X1.3	0,658	>	0,2973	Valid
X1.4	0,599	>	0,2973	Valid
X1.5	0,494	>	0,2973	Valid
X1.6	0,611	>	0,2973	Valid
X1.7	0,631	>	0,2973	Valid
X1.8	0,592	>	0,2973	Valid
Variabel X2 (Beban Kerja)				
Pernyataan	rhitung	Perbandingan	rtabel	Keterangan
X2.1	0,692	>	0,2973	Valid
X2.2	0,592	>	0,2973	Valid
X2.3	0,860	>	0,2973	Valid
X2.4	0,497	>	0,2973	Valid
X2.5	0,443	>	0,2973	Valid
X2.6	0,710	>	0,2973	Valid
Variabel Y (Prestasi Kerja)				
Pernyataan	rhitung	Perbandingan	rtabel	Keterangan
Y.1	0,846	>	0,2973	Valid
Y.2	0,542	>	0,2973	Valid
Y.3	0,751	>	0,2973	Valid
Y.4	0,846	>	0,2973	Valid
Y.5	0,727	>	0,2973	Valid
Y.6	0,787	>	0,2973	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk variabel Pelatihan Kerja, Beban Kerja, dan Prestasi Kerja Pegawai nilai rhitung nya lebih besar dari $rtabel = 0,2973$ maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan – pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60. Hal ini karena terlihat hasil nilai *cronbach alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach' Alpha	Taraf Cronbach' Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,734	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,710	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,844	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pernyataan untuk variabel Pelatihan Kerja, Beban Kerja, dan Prestasi Kerja nilai *Cronbach's Alpha* nya lebih besar dari nilai taraf *Cronbach's Alpha* (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil output pengujian SPSS 25 yang dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38120418
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.050
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

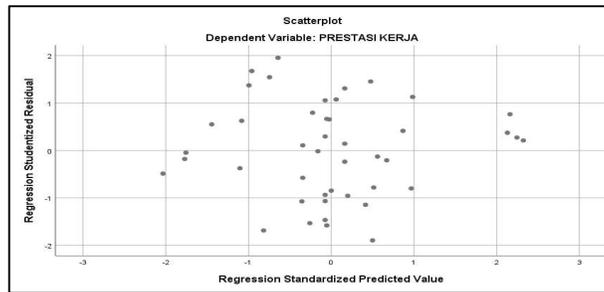
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode *one sample kolmogorov-smirnov* (*one sample K-S*) test dengan signifikansi 0,200 (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang lebih besar dari 0,05, dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi >0,05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Gambar 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 7. terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4. berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.567 ^a	.322	.289	3.46269	1.750

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) yaitu adalah 1,750. Nilai tersebut terletak antara nilai -2 sampai +2 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi autokorelasi atau antar variabel bebas tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5. berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance
1 (Constant)	-2.194	4.244		-.517	.608					
PELATIHAN KERJA	.426	.129	.428	3.297	.002	.473	.458	.424	.980	1.021
BEBAN KERJA	.431	.177	.316	2.435	.019	.377	.355	.313	.980	1.021

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 5. tersebut dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Pelatihan Kerja dan Beban Kerja yaitu $0,980 > 0,10$ dan nilai VIF yaitu $1,021 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi multikolinearitas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari perhitungan diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = -2,194 + 0,426X_1 + 0,431X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

1. Jika diasumsikan nilai dari variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai Prestasi Kerja Pegawai (Y) adalah -2,194. Hasil konstanta yang negatif menurut (Ramantika, 2018:5) menyatakan “konstanta negatif tidaklah menjadi persoalan dan bisa diabaikan selama model regresi yang di uji sudah memenuhi asumsi (misal normalitas) untuk regresi sederhana atau asumsi klasik lainnya untuk regresi ganda”.
2. Variabel Pelatihan Kerja (X_1) mempunyai kontribusi positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,426 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) akan

- bertambah atau meningkat sebesar 0,426. Dengan catatan variabel lain tetap atau konstan, apabila Pelatihan Kerja (X1) mengalami peningkatan maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) akan meningkat.
3. Variabel Beban Kerja (X2) mempunyai kontribusi positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,431 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Beban Kerja (X2) sebesar 1 satuan Prestasi Kerja Pegawai (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,431. Dengan catatan variabel lain tetap atau konstan, apabila Beban Kerja (X2) mengalami peningkatan maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) akan meningkat.
 4. Dari beberapa variabel tersebut di atas, maka faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai adalah Beban Kerja, hal itu terlihat dari nilai koefisien regresinya yang lebih tinggi bila dibandingkan variabel lainnya, yaitu sebesar 0,431.

Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa besarnya pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) yang dihitung dengan korelasi ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,567 hal ini menunjukkan hubungan nilai R pada kategori Cukup Kuat pada nilai 0,40 – 0,599 antara variabel independen terhadap variabel terhadap variabel dependen.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 4.37 diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,322. Sehingga perhitungan nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar $[KD = 0,322 \times 100\% = 32,2\%]$. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 32,2% sedangkan sisanya 67,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Beban Kerja secara simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Tabel 6.
Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.480	2	116.740	9.736	.000 ^b
	Residual	491.599	41	11.990		
	Total	725.079	43			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, PELATIHAN KERJA

Sumber; Data Primer Diolah Penulis 2023

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Pelatihan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya, maka dengan menggunakan perhitungan IBM SPSS versi 25 sig 0,000. Berdasarkan hasil perhitungan, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan dihipotesis alternative (Ha) diterima yang artinya pengaruh Pelatihan Kerja dan Beban Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,458. Nilai koefisien korelasi pengaruh dari Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja menunjukkan hubungan yang positif dengan menunjukkan nilai R nya Cukup Kuat yaitu pada 0,40 – 0,599, maka semakin baik Pelatihan Kerja maka baik pula tingkat Prestasi Kerja Pegawai yang dihasilkan. Sedangkan nilai koefisien determinasi besar pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial yaitu: $K_d = (0,458)^2 \times 100 \% = 20,9764\%$.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$ maka Ho ditolak dengan Ha diterima yang berarti Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Pengaruh Beban Kerja secara parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,355. Nilai koefisien korelasi pengaruh dari Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja menunjukkan hubungan yang positif dengan menunjukkan pada nilai R nya Rendah yaitu pada 0,20 – 0,399, maka semakin sesuai Beban Kerjanya maka baik pula untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai yang dihasilkan. Sedangkan nilai koefisien determinasi besar pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial yaitu: $Kd = (0,355)^2 \times 100 \% = 12,6025\%$.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,019 < 0,05$ maka H_0 ditolak dengan H_a diterima yang berarti pengaruh Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya.
2. Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya.
3. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kantor kelurahan di kecamatan Cipedes kota Tasikmalaya saat memberikan materi Pelatihan Kerja kepada para pegawai jangan terlalu cepat karena ada beberapa pegawai yang tertinggal dalam menguasai materi yang diberikan. Pegawai harus lebih semangat lagi dan berusaha dengan baik dalam bekerja agar dapat mencapai target yang sesuai dan telah ditentukan oleh pimpinan. Pegawai diharapkan harus lebih baik lagi dalam bekerja dan harus lebih giat, disiplin serta tanggung jawab terhadap tugas yang telah di berikan oleh

pimpinan agar bisa mencapai kualitas kerja yang lebih baik lagi dan bisa meningkatkan prinsip efisiensinya saat bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti Pelatihan Kerja, Beban Kerja dengan Prestasi Kerja, misalnya melalui wawancara terhadap responden, sehingga hasil informasi yang akan didapatkan lebih bervariasi dan bisa juga menggunakan variabel yang lain yang masih berkaitan dengan kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiawan, Wilda Fatmala, Yunarsi, L. jejen. (2022). *Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*. Bandung. Media Sains Indonesia.
- Alpian, F. (2019). *Model Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Stres Kerja, Kompensasi, Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis UNISSULA Semarang*, 20(1), 62 -72. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/view/4053/286>
- Aulia, P. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-Otak CV.Kembar Jaya)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/65985>
- Diana, Y. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort*. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193 – 205. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/download/704/667/>
- Fajirin, F. S. L. (2022). *Pengaruh Stres Kejadian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gatriec Engineering Konsultan di Kota Tasikmalaya*. Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
- Fauzan, D. A. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Panglawungan Sektor Kerajinan Anyaman Bambu (Survei Pada UMKM Panglawungan Sektor Kerajinan Anyaman Bambu)*. Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai*. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28 – 43. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/1846/1321>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574 – 597. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2734/1903>
- Ibrahim, A. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/55298>

- Irawan Kurnia (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Pekanbaru*. Universitas Riau Pekanbaru. http://lib.pps.unri.ac.id/index.php?p=show_detail&id=3814
- Juliandi A, Irfan, M. S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan. UMSU Press.
- Komara, M. G. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Survei Pada Pegawai Kantor Desa Pangliaran Kecamatan Pancatengah Kabupaten Tasikmalaya)*. Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Deepublish.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)*. KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3(1), 93 – 110. <https://uia.ejournal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Manalu, H. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan*. Jurnal Ilmiah Smart, 4(2), 140 – 147. <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/61>
- Masruroh, N. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kelurahan Di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya*. Universitas Perjuangan.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(2), 105 – 112. <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/282>
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nurmalasari, A. (2015). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau*. EJournal Pemerintahan Integratif, 1(3), 1 – 13.
- Pemerintahan Daerah. (2004). *UUD 2004 NO.32*. JDIIH BPK RI DATABASE PERATURAN, 125, 115. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40768/uu-no-32-tahun-2004>
- Putri, A. R. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Bapertarum-PNS)*. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/39560>
- Rahmi, A., & Aziz, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh*. Jurnal Bisnis Administrasi, 6(2), 24 – 31. <https://core.ac.uk/reader/235003970>
- Ramantika, D. (2018). *Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Dukungan Sosial Guru Terhadap Prestasi Belajar Simkomdig Siswa Smk*. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689 – 1699. <https://eprints.ums.ac.id/5698/2/A210050046.pdf>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang. UB Press.

- Rivaldo, Y., Yusman, E., & Supardi. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam*. Jurnal AS-SAID, 1(2), 2774 – 4175. <https://e-journal.institutabdullahsaid.ac.id/index.php/AS-SAID/article/view/49>
- Saputra, A. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Technomedia Journal, 7(1), 68 – 77. <https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/1755/622>
- Setiawati, E., & Rosnaida. (2022). *Pengaruh Insentif, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batu Bara*. Jurnal Ekonomi, 3(1), 66–76. <http://jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/view/2743/2100>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta CV
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Bandung. Alfabeta
- Tiyaningsih E, Indarti S, Hendriani S. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru*. Conference on Management and Behavioral Studies. 57 - 75.
- Tri Niswati Utami, Susilawati, D. A. A. (2021). *Manajemen Stress Kerja (Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam)*. Medan. Merdeka Kreasi Group
- Usman, S. (2020). *Pengaruh Penempatan Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal*. Tesis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14658>
- Wulansari, A. P. (2019). *Pengaruh Profitabilitas Likuiditas Struktur Aset dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Struktur Modal (Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di BEI Periode 2015 - 2018)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. <http://repository.stei.ac.id/5821/>
- Yudi, K. (2020). *Profil Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya*.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA). 2(3), 151 – 177. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/76>