

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA SURABAYA

Lailatul Fitri Rahmawati¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: lailatul.23473@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of job training on employee performance at the Fire and Rescue Department of Surabaya City. The research is based on the importance of human resource development through structured training as a key strategy to improve the effectiveness of public service delivery, especially in high-risk and emergency operational tasks. The study employs a quantitative approach using simple linear regression analysis. Data were collected through Likert-scale questionnaires distributed to 60 employees who participated in the In-House Firefighting Training I in 2024. The results show that job training has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a t-value of 12.582 and a significance level of $p < 0.001$. The coefficient of determination (R^2) is 0.732, meaning that 73.2% of the variation in employee performance is explained by job training. These findings confirm that well-designed training programs can enhance employee skills, motivation, and work effectiveness. The study offers practical implications for policymakers to strengthen employee training programs as a strategic measure to improve performance and professionalism in the public sector.

Keywords: *Employee performance; Human resources; Job training; Public service; Simple linear regression*

1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, tantangan keselamatan publik di kota-kota besar mengalami peningkatan signifikan akibat urbanisasi, pertumbuhan populasi, dan perubahan iklim. Sektor kebakaran dan penyelamatan, sebagai salah satu penyangga utama keselamatan masyarakat, dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya tangguh secara fisik, tetapi juga memiliki kompetensi teknis dan manajerial yang tinggi (ILO, 2020). Di negara maju seperti Australia dan Kanada, pengembangan SDM di sektor ini telah diarahkan pada pelatihan berbasis kompetensi yang terstruktur secara sistematis guna menjawab kompleksitas tugas di lapangan (EMA, 2020).

Di Indonesia, meskipun kebutuhan akan sistem pelatihan yang baik juga diakui, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala. Hal ini terlihat dari banyaknya kejadian kebakaran yang masih tinggi tiap tahunnya. Data dari BNPB menunjukkan bahwa rata-rata lebih dari 2.500 kasus kebakaran terjadi setiap tahun dalam tiga tahun terakhir (BNPB, 2023). Tingginya angka ini mengindikasikan bahwa risiko kebakaran bukan hanya masalah teknis, tetapi juga persoalan struktural, seperti kurangnya pelatihan yang tepat, keterbatasan fasilitas, dan minimnya evaluasi program peningkatan kapasitas SDM (Nurmandi & Kristiansen, 2019).

Kondisi ini tercermin secara nyata di Kota Surabaya, sebagai salah satu kota metropolitan di Indonesia. Berdasarkan laporan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, dalam periode 2021 hingga Mei 2024, jumlah kejadian kebakaran menunjukkan fluktuasi signifikan. Puncaknya terjadi pada tahun 2023 dengan 661 kasus kebakaran, yang sebagian besar disebabkan oleh cuaca ekstrem dan kondisi lingkungan yang kurang tertata (Damkar Surabaya, 2024). Mayoritas kejadian ini terjadi di area non-bangunan seperti alang-alang, sampah, dan pohon kering. Namun, kebakaran di bangunan dan kendaraan juga mengalami peningkatan, yang menunjukkan bahwa risiko bersifat menyeluruh.

Dalam merespons kondisi tersebut, Pemerintah Kota Surabaya telah melaksanakan program pelatihan pemadam kebakaran, salah satunya adalah In House Training Pemadam I tahun 2024 yang diikuti oleh 630 pegawai Non-ASN. Pelatihan ini merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kesiapsiagaan dan keterampilan teknis pegawai, yang juga berfungsi sebagai syarat pengajuan PPPK (Ervin & Dewie, 2016).

Pelatihan kerja dalam konteks ini berfungsi ganda, yakni sebagai sarana peningkatan keterampilan individu serta sebagai instrumen organisasi dalam membangun pelayanan publik yang tanggap dan profesional. Menurut Armstrong (2014), pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan motivasi pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengukur sejauh mana pelatihan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, serta menyediakan data empiris guna mendukung kebijakan peningkatan kualitas SDM di sektor kebakaran dan penyelamatan di tingkat daerah.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan bagian integral dari pengembangan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Noe (2017), pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk membekali karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas mereka, baik secara teknis maupun non-teknis. Pelatihan kerja sangat diperlukan, khususnya dalam sektor publik seperti pemadam kebakaran, di mana kesiapan fisik, kemampuan teknis, dan respons cepat menjadi kunci keberhasilan tugas pelayanan darurat (Armstrong, 2014). Dalam konteks ini, pelatihan tidak hanya berperan sebagai instrumen peningkatan kinerja individu, tetapi juga sebagai strategi organisasi dalam menghadapi tantangan lingkungan kerja yang dinamis dan berisiko tinggi.

Di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, pelatihan kerja menjadi salah satu program prioritas, sebagaimana tercermin dalam pelaksanaan In House Training Pemadam I yang diikuti oleh 630 pegawai Non-ASN pada tahun 2024. Pelatihan ini memberikan pemahaman teoritis dan praktik lapangan mengenai teknik pemadaman, evakuasi, dan keselamatan kerja, serta orientasi kelembagaan (Fitri, 2024). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dalam

penelitian tersebut, pelatihan terbukti berperan penting dalam membentuk mental disiplin, meningkatkan kesiapsiagaan, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai dalam menghadapi potensi bencana kebakaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan yang terarah akan berdampak langsung terhadap produktivitas dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari proses kerja yang mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Robbins (2006) menyebutkan bahwa indikator kinerja meliputi kemampuan menyelesaikan tugas, tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, serta inisiatif. Dalam instansi seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari output administratif, tetapi juga dari responsivitas dan ketepatan dalam penanganan insiden kebakaran, serta kemampuan bekerja dalam tim di bawah tekanan tinggi.

Penelitian Fitri (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi linier sederhana, di mana nilai R sebesar 0,855 dan R^2 sebesar 0,732 mengindikasikan bahwa 73,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan yang diberikan. Dengan kata lain, semakin baik pelatihan yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain peningkatan keterampilan teknis, pelatihan juga memperkuat motivasi dan kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas, terutama dalam situasi darurat. Sejalan dengan pendapat Nawawi (2013), peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan akan berdampak langsung terhadap peningkatan pelayanan publik dan citra institusi.

2. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara variabel pelatihan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) melalui teknik analisis statistik. Desain penelitian ini didasarkan pada filsafat positivisme, di mana proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen terstandar dan analisisnya bersifat kuantitatif guna menarik kesimpulan obyektif (Sugiyono, 2018:16).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf yang bekerja di Kantor Pusat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Jumlah total populasi adalah 60 pegawai yang tersebar di tiga bidang yaitu: Sekretariat (21 orang), Pemadaman Kebakaran (30 orang), dan Pencegahan Kebakaran (9 orang).

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh (total sampling), yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena ukuran populasi relatif kecil dan seluruh anggota memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh 60 pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

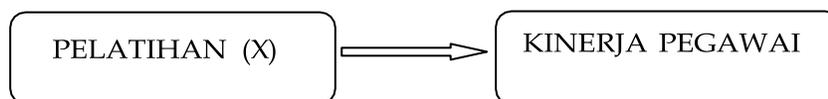
Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga metode utama, yaitu observasi, studi pustaka, dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk memperoleh pemahaman langsung terhadap kondisi kerja dan perilaku pegawai. Studi pustaka digunakan untuk memperkuat kerangka teori dan memperoleh referensi dari sumber-sumber terdahulu. Sementara itu, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama, disusun dalam bentuk skala Likert lima poin dari "Sangat Tidak Setuju (1)" hingga "Sangat Setuju (5)" untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator pelatihan dan kinerja pegawai.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan beberapa tahapan: (1) Uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data, (2) Uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas dan heteroskedastisitas guna memenuhi syarat analisis regresi linier, (3) Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, serta (4) Uji t (parsial) dan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Author (2025)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2018:173), validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam mengungkap data dari variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan valid apabila setiap pernyataan atau item dalam kuesioner memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor konstruk variabel tersebut.

Artinya, semakin tinggi nilai korelasi item terhadap skor total, maka semakin tinggi pula validitas item tersebut.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,254) pada taraf signifikansi 5% ($n = 60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen dalam kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen dalam menghasilkan data. Reliabilitas berkaitan dengan sejauh mana hasil pengukuran suatu instrumen dapat dipercaya dan stabil ketika digunakan dalam pengukuran berulang. Menurut Sugiyono (2018:173), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten meskipun digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda, selama kondisi pengukuran relatif sama. Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah teknik Cronbach's Alpha, di mana nilai $\alpha \geq 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan layak digunakan.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan terhadap instrumen kuesioner variabel Pelatihan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) menggunakan bantuan software SPSS. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Pelatihan Kerja adalah 0,838 dan untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0,899. Kedua nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur kedua variabel secara konsisten dan akurat.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal. Distribusi normal merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linier karena berpengaruh terhadap validitas hasil uji statistik. Menurut Ghozali (2016:155), data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai residual menyebar secara simetris di sekitar nilai tengah (mean), dan tidak terdapat penyimpangan yang signifikan.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov melalui bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,092. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka data dalam penelitian ini dapat disimpulkan berdistribusi normal. Dengan demikian, data yang digunakan memenuhi syarat distribusi normal dan layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linier sederhana.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang digunakan dalam analisis regresi linier untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Dalam model regresi yang baik, data harus memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu kondisi di mana varians dari residual bersifat konstan. Menurut Ghozali (2016:134), jika terdapat pola tertentu dalam penyebaran residual, maka data mengalami heteroskedastisitas, yang dapat menyebabkan estimasi model menjadi tidak efisien dan kurang dapat dipercaya.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Scatterplot dan uji Glejser melalui aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil uji Scatterplot, titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, yang menunjukkan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Selain itu, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel pelatihan kerja adalah 0,419 (lebih besar dari $\alpha = 0,05$), yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut secara valid.

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t adalah salah satu teknik dalam analisis regresi linier yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individu). Menurut Ghozali (2016:98), uji t dilakukan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.088	2.848		4.596	<,001
	Pelatihan Kerja	.734	.058	.855	12.582	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS

Berdasarkan hasil analisis SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 12,279 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini

mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran statistik dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Menurut Ghozali (2016:95), nilai R^2 berada dalam rentang 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat rendah.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.727	1.352

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Sumber: SPSS

Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R sebesar 0,855, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara pelatihan kerja dan kinerja pegawai. Sementara nilai R^2 sebesar 0,732 menunjukkan bahwa 73,2% variasi atau perubahan dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja yang diberikan. Sisanya, sebesar 26,8%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, ditemukan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t sebesar 12,582 dengan p-value < 0,001 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut sangat signifikan secara statistik. Koefisien regresi sebesar 0,734 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,734 unit. Selain itu, koefisien Beta sebesar 0,855 mengindikasikan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa program pelatihan yang diterapkan selama ini telah memberikan dampak positif terhadap pengembangan kemampuan dan efektivitas kerja pegawai,

khususnya dalam pelaksanaan tugas operasional di lapangan. Oleh karena itu, disarankan agar Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya terus memperkuat program pelatihan, baik dari segi kualitas maupun frekuensinya. Upaya ini penting dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap efisiensi, responsivitas, dan kualitas pelayanan publik di bidang keselamatan dan penanggulangan kebakaran.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan kerja yang diberikan dalam bentuk In House Training Pemadam I memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kompetensi teknis, kesiapsiagaan, serta kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa sebesar 73,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja yang mereka ikuti, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pelatihan yang terstruktur, terencana, dan sesuai dengan kebutuhan kerja lapangan terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja dan tanggung jawab individu dalam memberikan pelayanan publik, khususnya dalam menangani kejadian kebakaran dan penyelamatan. Dengan demikian, pelatihan kerja bukan hanya menjadi instrumen pengembangan kapasitas individu, tetapi juga merupakan bagian penting dari strategi organisasi dalam membentuk pegawai yang profesional dan berdaya tanggap terhadap tantangan lingkungan kerja yang dinamis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, saran berikut dapat dibuat:

1. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya disarankan untuk secara berkala melaksanakan pelatihan kerja, baik yang bersifat teknis, manajerial, maupun soft skills. Pelatihan lanjutan juga perlu dikembangkan untuk mempertajam kompetensi sesuai jenjang pengalaman kerja pegawai.
2. Materi pelatihan sebaiknya dirancang berdasarkan evaluasi kebutuhan (training needs assessment) agar lebih relevan dengan tantangan yang dihadapi di lapangan. Hal ini juga penting untuk menyesuaikan antara standar pelayanan minimal dengan realitas operasional di lapangan.
3. Perlu dibentuk sistem monitoring dan evaluasi pascapelatihan guna mengukur efektivitas pelatihan dalam jangka panjang terhadap kinerja individu dan organisasi. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk menyempurnakan program pelatihan ke depan.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Kajian yang lebih luas dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dalam membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang unggul di sektor layanan darurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Cetakan 15)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanti, Rika Dwi. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri Tahun 2016*.
- Devito, Joshep A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Echdar, S. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Panduan Komprehensif Langkah Demi Langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Elmi, F. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fandy. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. UNION METAL*.
- Hamalik, O. (2001). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Mandar Maju.
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Handoko, T.Hani. (2011). *Manajemen*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Handoko. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar P. 2001. *Manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ikopin.
- Mangkunegara, A.A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*. Jakarta: Gramedia.