

PENGARUH PELATIHAN TEKNIK OTOMOTIF TERHADAP PELUANG BEKERJA DI INDUSTRI OTOMOTIF

Mukhtarul Khoiri, Tiris Sudrartono

Politeknik Piksi Ganesha, Bandung, Jawa Barat, Indoensia

Email: Piksi.mukhtarulkhoiri.18404116@gmail.com, tiris.sudrartono@gmail.com

Abstract

Job vacancies are the most sought after by the community. People find it difficult to get a job due to lack of skills, knowledge and motivation. As a result, various training venues and fields began to emerge and compete with each other to provide higher quality training. BBPLK Bandung is a current training venue, and always keeps abreast of developments. One of the training programs is in the field of automotive engineering. The purpose of this research is for the author to identify how the quality of training is, such as skills training, functional training, teamwork training, creativity training, and Productivity training can affect opportunities for employment in the automotive industry. The method used in this research is quantitative method and data collection uses a questionnaire with a total sample of 110 respondents. With the help of the IBM SPSS STATISTICS application, the data analysis method used in this study includes descriptive statistical analysis, inferential statistical analysis, which includes data normality test, Paerson product moment correlation coefficient test, coefficient of determination, simple linear test, f test, and t test Based on the research results, it can be concluded that H0 is rejected and H1 is accepted because the tcount value is 20,675 >ttable 0,186 with a significant level of 0.001 <0.05, meaning that the quality of automotive engineering training at BBPLK Bandung has a significant effect on job opportunities in the automotive industry.

Keywords: Automotive Industry, Quality Of Training, Job Vacancies, training programs, Training ground

Abstrak

Lowongan Kerja merupakan hal yang paling di cari oleh masyarakat. Orang-orang merasa sulit untuk mendapatkan pekerjaan karena kurangnya kemampuan, pengetahuan, dan motivasi. Akibatnya, berbagai tempat dan bidang pelatihan mulai muncul dan bersaing satu sama lain untuk memberikan pelatihan yang lebih berkualitas. BBPLK Bandung merupakan tempat pelatihan saat ini, dan selalu

mengikuti perkembangan. Salah satu program pelatihannya adalah di bidang teknik otomotif. Tujuan dari penelitian ini adalah agar penulis dapat mengidentifikasi bagaimana kualitas pelatihan seperti pelatihan keahlian, pelatihan fungsional, pelatihan kerja tim, pelatihan kreativitas, dan pelatihan produktivitas dapat mempengaruhi peluang untuk bekerja di industri otomotif. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 110 responden. Dengan bantuan aplikasi IBM SPSS STATISTICS, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, yang meliputi uji normalitas data, uji koefisien korelasi momen produk Paerson, koefisien determinasi, uji linier sederhana, uji f, dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima karena nilai t_{hitung} adalah sebesar $20.675 > t_{tabel} 0.186$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, artinya kualitas pelatihan teknik otomotif di BBPLK Bandung berpengaruh signifikan terhadap peluang bekerja di Industri otomotif.

Kata Kunci: Industri Otomotif, Kualitas Pelatihan, Lowongan Kerja, Program Pelatihan, Tempat Pelatihan

PENDAHULUAN

Pelatihan termasuk hal yang perlu dilakukan oleh masyarakat untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja. Banyak perusahaan yang lebih memilih seseorang yang memiliki kemampuan atau soft skill dan motivasi kerja yang tinggi, karena itu kurangnya kemampuan dan motivasi kerja menjadi penyebab sulitnya masyarakat untuk di terima bekerja sehingga menjadi pengangguran. Seiring perkembangan pelatihan berbagai macam bidang pelatihan dan tempat pelatihan mulai banyak bermunculan dan saling bersaing untuk meningkatkan efektivitas pelatihan agar lebih optimal. Dengan menggunakan berbagai macam metode pelatihan saat ini tentunya mampu meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja masyarakat, oleh karena itu banyak tempat pelatihan yang menawarkan berbagai macam bidang pelatihan kepada masyarakat agar dapat menarik banyak peserta pelatihan (Mufidah Ahmad & Saripuddin Hasibuan, 2021).

Tempat pelatihan yang mengikuti perkembangan ini yaitu Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bandung atau biasa di sebut BBPLK Bandung. BBPLK Bandung merupakan lembaga pelatihan besar yang dimiliki oleh pemerintah dan merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) dibawah Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, berdasarkan peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015. BBPLK Bandung memiliki tugas melaksanakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan, dan sertifikasi tenaga kerja, instruktur, dan tenaga pelatihan. BBPLK diresmikan pada 23 februari 1952 atas inisiatif Pemerintah Republik Indonesia bekerjasama dengan program Colombo Plan. BBPLK Bandung beralamat di Jalan Jendral Gatot Subroto No. 170, Kel. Gumuruh, Kec. Batununggal Kota Bandung (Amsyari, 2018).

Dalam rangka meningkatkan kompetensi instruktur. Pada tanggal 28 November 1985 telah ditandatangani kerjasama antara Pemerintah Indonesia dengan Negara bagian baden Wurttenberk Republik Federasi Jerman. Proyek kerjasama lembaga pelatihan kerja tersebut diberi nama Balai Latihan Instruktur Bandung (BLIB) yang diketuai oleh seorang coordinator dan secara administrative merupakan bagian dari balai latihan kerja Industri (BLKI) Bandung. Sejak proyek BLIB, terjalin antara BLKI Bandung dengan HGS Singen yang direalisasikan dengan saling tukar menukar informasi, transfer teknologi dan pengiriman instruktur yang terus berlanjut hingga sekarang, salah satu program pelatihan yang dikembangkan saat ini adalah program Teknik Otomotif (Darmawan & Sudewa, 2021).

Kerjasama dengan Pemerintah Jerman memasuki lingkup yang lebih luas dengan terpilihnya BLKI Bandung menjadi anggota mitra Unggulan dari Indonesia German Institute (IGI), suatu aliansi dari gabungan institusi pelatihan terpilih yang menerapkan pendekatan Teaching Factory, yaitu pendekatan yang memadukan antara pendidikan dan pelatihan kerja. BBPLK Bandung mengalami berbagai penambahan infrastruktur Bangunan dan Fasilitas guna menunjang pelaksanaan pelatihan agar peserta pelatihan dapat melaksanakan pelatihan dengan nyaman dan dapat berlatih dengan optimal. Dan BBPLK Bandung mengalami berbagai perubahan nama mengikuti perkembangan dunia kerja dan kebutuhan pelatihan serta perannya, Sebagai berikut

Tabel 1 Perubahan Nama Lembaga

TAHUN	NAMA LEMBAGA PELATIHAN
1952 - 1966	Pusat Latihan Kerja (PLK) Bandung
1967 - 1974	Pusat Latihan Kejuruan Industri dan Manajemen (PLKIM) Bandung
1974 - 1983	Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Bandung
1983 - 1989	Balai Latihan Kerja (BLK) Bandung
1989 - 1997	Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Bandung, termasuk didalamnya Balai Latihan Instruktur (BLIB) Bandung
1997 - 2000	Balai Latihan Instruktur dan Pengembangan (BLIB) Bandung
2000 - 2001	Pusat Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Manufaktur (P3TKIM)
2002 - 2006	Pusat Pelatihan Kerja Industri Jasa dan Manufaktur (PUSLATKER IJM)
2006 - 2015	Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung
2015 - Sekarang	Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung

Saat ini salah satu program pelatihan yang dikembangkan adalah program Teknik Otomotif, yang mempelajari tentang bagaimana merancang, membuat dan mengembangkan alat-alat transportasi darat yang menggunakan mesin, Peserta

pelatihan juga akan banyak belajar tentang teknik otomotif pada motor dan juga mobil (Sarmento, 2016). Dan setelah lulus dari pelatihan peserta akan mendapat peluang bekerja di industri yang sesuai. Berikut adalah Rekap penempatan lulusan tahun 2021.

**Tabel 2 Rekap Penempatan Lulusan Bbplk Bandung
Januari-Desember Tahun 2021**

No.	Tahun	Nama Daerah	Jumlah Peserta			Bekerja						Belum Bekerja		
			Total	L	P	Mandiri			Industri			Total	L	P
						Total	L	P	Total	L	P			
1		Provinsi Banten	5	5	0	0	0	0	2	2	0	3	3	0
2		Provinsi Dki Jakarta	3	3	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
3	2021	Provinsi Jawa Barat	361	347	14	3	3	0	128	126	2	230	218	12
4		Provinsi Jawa Tengah	5	5	0	0	0	0	2	2	0	3	3	0
5		Provinsi Jawa Timur	3	3	0	0	0	0	1	1	0	2	2	0
Total			377	363	14	4	4	0	134	132	0	239	227	12

Karena adanya wabah virus Covid – 19 di tahun 2021 ini sehingga terjadi pembatasan kerja di beberapa perusahaan, banyak perusahaan yang bukan hanya membatasi masuknya pekerja baru tapi juga mengurangi jumlah karyawan, dan bahkan ada perusahaan yang sampai menutup perusahaanya (Soliyah et al., 2022). Sehingga jumlah pengangguran semakin banyak. Namun BBPLK Bandung melakukan upaya yang optimal agar peserta pelatihan yang lulus dapat di terima kerja.

Dengan berbagai upaya yang dilakukan oleh BBPLK Bandung peserta pelatihan dapat terserap bekerja di perusahaan, namun sebagian peserta masih ada yang belum diterima bekerja. Berikut adalah jumlah presentase peserta yang terserap bekerja dan belum bekerja:

Tabel 3 Persentase Jumlah Terserap Dan Belum Terserap Tahun 2021

Nama Daerah	Presentase	
	Bekerja	Belum Bekerja
Provinsi Banten	40,00%	60,00%
Provinsi Dki Jakarta	66.67%	33,33%
Provinsi Jawa Barat	36.29%	63,71%
Provinsi Jawa Tengah	40,00%	50,00%
Provinsi Jawa Timur	33.33%	66,67%
Total	36.60%	63,40%

Jumlah peserta yang terserap kerja ada sebanyak 36.60% lebih sedikit di banding dengan yang belum bekerja sebesar 63.40%, dengan jumlah presentase terserap terbesar berada di Provinsi DKI JAKARTA dan Jawa Tengah dengan nilai 66.67%.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti membuat penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data dan Interview langsung dengan Koordinator Teknik Otomotif untuk mendapatkan data yang terjadi saat ini, masa lampau, pendapat, dan karakteristik pelaku. Sumber data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi langsung dilapanganya itu dengan menggunakan teknik sebagai berikut, pertama: Observasi, penulis melakukan observasi dating langsung ke BBPLK Bandung untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Penulis melakukan penelitian sejak tanggal 11 November 2021 sampai 11 Januari 2021 di BBPLK Bandung, Karena adanya kendala yang di alami oleh penulis, berupa perubahan Dosen pembimbing, perubahan judul, dan susunan data. Maka dilakukan penelitian kembali pada tanggal 11 Juni 2022 sampai 11 Agustus 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Variabel (X) Kualitas Pelatihan

Berikut adalah hasil uji validitas terhadap variabel (X) Kualitas Pelatihan;

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel X Kualitas Pelatihan

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	P1	1,000	0,186	Valid
	P2	0,645	0,186	Valid
	P3	0,714	0,186	Valid
	P4	0,527	0,186	Valid
Kualitas Pelatihan (X)	P5	0,704	0,186	Valid

Sumber : Data diolah penulis menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022)

Berdasarkan table diatas sesuai dengan ketentuan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu pada BAB III mengenai syarat suatu variable dikatakan valid apabila minimum = 0,3 atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dapat dikatakan valid. Jika dibandingkan dari tabel 4.16 dengan ketentuan

tersebut maka variabel X (Kualitas Pelatihan) kuesioner pernyataan 1 sampai dengan 5 dapat digunakan. Hasil output menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022).

2. Uji Validitas Variabel (Y) Peluang Bekerja Di Industri Otomotif

Berikut adalah hasil uji validitas terhadap variabel (Y) Peluang Bekerja;

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Y Peluang Bekerja di Industri Otomotif

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	P1	0.659	0,186	Valid
	P2	0.498	0,186	Valid
	P3	0.667	0,186	Valid
	P4	0.663	0,186	Valid
	P5	0.735	0,186	Valid
	P6	0.428	0,186	Valid
Keputusan Menabung (Y)	P7	0.615	0,186	Valid

Sumber : Data diolah penulis menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022)

Berdasarkan table diatas sesuai dengan ketentuan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu mengenai syarat suatu variable dikatakan valid apabila minimum= 0,3 atau n nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dapat dikatakan valid. Jika dibandingkan dari tabel 4.17 dengan ketentuan tersebut maka variabel Y (Peluang Bekerja) kuesioner pernyataan 1 sampai dengan 7 dapat digunakan. Hasil output menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022).

3. Uji Reabilitas Variabel X Kualitas Pelatihan

Berikut adalah hasil Uji Reliabilitas dengan metode rumus *Cronbarch's Alpha* dengan pengolahan data menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022) untuk variabel X (Kualitas Pelatihan) sebagai berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Peluang Bekerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.918	5

Sumber : Data diolah penulis menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022)

Berdasarkan ketentuan yang sudah dijelaskan di BAB III mengenai dasar pengambilan keputusan suatu data dikatakan reliable jika menggunakan rumus *Cronbarch's Alpha* yaitu nilainya $> 0,6$. Jika dibandingkan dengan tabel 4.18 hasil Uji Reliabilitas variabel X (Peluang Bekerja) dengan seluruh item yang diajukan memiliki rata-rata $0,918 > 0,6$ maka data tersebut dapat dikatakan reliabel.

4. Uji Reabilitas Variabel Y Kualitas Pelatihan

Berikut adalah hasil Uji Reliabilitas dengan metode rumus *Cronbarch's Alpha* dengan pengolahan data menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022) untuk variabel Y (Peluang Bekerja) sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Peluang Bekerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,917	7

Sumber : Data diolah penulis menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022)

Berdasarkan ketentuan yang sudah dijelaskan di BAB III mengenai dasar pengambilan keputusan suatu data dikatakan reliabel jika menggunakan rumus *Cronbarch's Alpha* yaitu nilainya $>0,6$. Jika dibandingkan dengan tabel 4.19 hasil Uji Reliabilitas variabel Y (Peluang Bekerja) dengan seluruh item yang diajukan memiliki rata-rata $0,949 > 0,6$ maka data tersebut dapat dikatakan reliabel.

5. Uji Normalitas Data

Berikut adalah hasil Uji Normalitas data yang digunakan untuk mengetahui variabel berdistribusi normal dengan metode Kolmogorov Smirnov yang sudah dibahas pada BAB III menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022) sebagai berikut:

Tabel 7 Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50909242
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.079
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.036
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d Sig.		.035
	99% Confidence Interval Lower Bound	.030
	Upper Bound	.040

Sumber : Data diolah penulis menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022)

Berdasarkan table 7 dapat dilihat bahwa hasil nilai Probabilitas (*Monte Carlo*) diperoleh sebesar 0,040 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya data tersebut berdistribusi normal.

6. Analisis Koefisien Korelasi PPM (*Pearson Product Moment*)

Analisis ini bertujuan untuk melihat sejauh mana hubungan antar variable bebas dengan variable terikat. Berikut adalah data yang diolah menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022).

Tabel 8 Analisis Koefisien Korelasi PPM (*Pearson Product Moment*)
Correlations

		X	Y
KualitasPelatihan (x)	Pearson Correlation	1	.893**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	110	110
PeluangBekerja (Y)	Pearson Correlation	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah penulis menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022)

Berdasarkan table diatas diperoleh korelasi (r) antara Bauran Kualitas Pelatihan Teknik Otomotif (X) dengan Peluang Bekerja DI Industri Otomotif (Y) sebesar 0,893 nilai tersebut menurut Sugiyono (2013 : 214) berada di interval sangat kuat dengan arah positif. Maka terdapat hubungan positif dan kuat antara Kualitas Pelatihan Teknik Otomotif dengan Peluang Bekerja Di Industri Otomotif.

7. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variable independen memberikan konstribusi terhadap variable dependen. Berikut hasil olah data menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022) :

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.796	1.516

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelatihan

Sumber : Data diolah penulis menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022)

Berdasarkan table diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,796 atau 79,6%. Hal tersebut menunjukkan Peluang Bekerja di Industri Otomotif dipengaruhi oleh Kualitas Pelatihan sebesar 79.6% sedangkan sisanya sebesar 21,4% merupakan pengaruh variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

8. Uji Regresi Linear Sederhana

Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi linear sederhana kualitas pelatihan terhadap peluang bekerja yang diolah menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022):

Tabel 10 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.028	1.375	.893	.984
	KualitasPelatihan	1.296	.063		

a. Dependent Variable: Peluang Bekerja

- b. Sumber : Data diolah penulis menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022)

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa konstanta sebesar angka ini dapat diartikannol, makanilaikonsistensebesar 0,28, sedangkan koefisien berdasarkan SPSS sebesar 1.296 Artinya setiap penambahan 1% Kualitas Pelatihan meningkat sebesar 1.296 dan berpengaruh terhadap Peluang Bekerja di Industri Otomotif. Jika dibandingkan dengan nilai probalitas 0,05 dari pengolahan data SPSS maka berpengaruh *signifikan* Kualitas Pelatihan terhadap peluang bekerja di Industri Otomotif dengan hasil $0,001 < 0,005$ sesuai dengan criteria penelitian.

9. Uji Hipotesis

a. Uji F

Di bawah ini adalah hasil Uji F yang diperoleh menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022) sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Analisis Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	982,459	1	982,459	427,445	<,001 ^b
	Residual	248,232	108	2,298		
	Total	1230,691	109			

a. Dependent Variable: PeluangBekerja

b. Sumber : Data diolah penulis menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022)

Berdasarkan hasil uji f dari tabel di atas ditunjukkan bahwa F hitung sebesar 427.445 Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$, karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka Hasil ini membuktikan bahwa variable Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan peluang bekerja di Industri Otomotif.

b. Uji t

Dibawah ini adalah hasil Uji t yang diperoleh menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022) sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.028	1.375		.020	.984
	KualitasPelatihan	1.296	.063	.893	20.675	<,001

a. Dependent Variable: Peluang Bekerja

b. Sumber : Data diolah penulis menggunakan IBM SPSS STATISTICS (2022)

Berdasarkan pengolahan data IBM SPSS STATISTIC (2022) dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar $20.675 > t_{tabel}0.186$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel X (Kualitas Pelatihan) berpengaruh positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kualitas Pelatihan teknik otomotif terhadap Peluang bekerja di Industri Otomotif (Studi Kasus Di BBPLK Bandung), penulis menarik kesimpulan sebagai berikut, pertama dari hasil tanggapan responden mengenai Kualitas Pelatihan Teknik Otomotif di BBPLK Bandung, termasuk ke dalam kategori sangat baik, meskipun demikian terdapat beberapa indikator yang belum dilaksanakan secara efektif dan efisien. Kedua, dari hasil tanggapan responden mengenai Peluang Bekerja Di Industri Otomotif (Studi Kasus Di BBPLK Bandung) termasuk baik akan tetapi perlu lebih ditingkatkan beberapa indikator tentang informasi peluang bekerja, seperti peluang kerja di Industri Otomotif yang ada di Luar Negeri.

Berdasarkan hasil data yang telah diolah Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Peluang Bekerja di Industri Otomotif (Studi Kasus Di BBPLK Bandung), termasuk ke dalam kategori sangat kuat dan positif dengan kontribusi sebesar 79,6% dan sisanya sebesar 21,4%. Permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini terdapat beberapa Indikator Kualitas Pelatihan, di antaranya kurangnya penyampaian materi pelatihan, Kurangnya fasilitas praktek untuk peserta yang jumlahnya semakin bertambah, kurangnya motivasi kepada peserta pelatihan sehingga peserta kurang percaya diri dan yakin dengan kemampuannya.

BIBLIOGRAFI

- Amsyari, M. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Surakarta). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Darmawan, E. D., & Sudewa, J. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 4(2), 680–687.
- Indonesia, R. (2009). Undang-undang Republik Indonesia nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan. *Jakarta Republik Indones*.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63.
- Mufidah Ahmad, A., & Saripuddin Hasibuan, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Umkm Kota Medan. UMSU.
- Rachmawati, R. W. (2017). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRBIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 30–36.
- Saragih, B. E. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Di Politeknik Piksi Ganesha Bandung. *Aliansi:*

- Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 75–85.
- Sarmiento, C. F. (2016). Hubungan Antara Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Dengan Prestasi Kerja Karyawan Di Cv. Thinner Mitra Sejati Sidoarjo. Universitas Narotama.
- Soliyah, S., Hartiyah, S., & Putranto, A. (2022). Analisis Pengaruh Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Publik, Company Grow, Profitability, Dan Invesment Opportunity Set (Ios) Terhadap Konservatisme Akuntansi. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(5), 70–83.
- Suyadi, P. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. *Yogyakarta: BPFE*.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97–104.
- Widyastuti, M. V., & Sudartono, T. (2021). Bauran Promosi Terhadap Pembukaan Rekening Tabungan Tandamata Di Bank Bjb Kcp Kiaracandong Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 1522–1531.
-

**Copyright holders:
Mukhtarul Khoiri, Tiris Sudartono (2023)**

**First publication right:
Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)**

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

