

# Analysis Of Education And Training At Amory Hotel Sumedang

Suci Maulina<sup>1</sup>, H Sutopo<sup>2</sup>  
123Universitas Sebelas April Sumedang  
sucimaolina07@gmail.com, sutopo.feb@unsap.ac.id

---

## Article Info

### Article history:

Received Jan 12,  
2022  
Revised Feb 20,  
2022  
Accepted March 17,  
2022

### Keywords:

Education,  
Training.

## ABSTRACT

*The focus of this research focuses on education and training programs regarding instructors, trainees, methods, materials and training objectives. The purpose of this study was to find out how the implementation of education and training at the Amory Hotel Sumedang and to find out how the efforts to improve education and training at the Amory Hotel Sumedang were. The method used in this research is a descriptive survey with a qualitative approach. In this study, data collection techniques were used, namely interviews and field observations, while the tools for data collection in this study were interviews, observation guidelines, documentation and literature study. So education and training is very important for the ability of employees in a company. Based on the results of interviews and observations made by researchers, there were problems in the implementation of education and training at Amory Hotel Sumedang, indicating that the dimensions of the instructor reflected in the implementation of education and training were quite good but not optimal in motivating participants, the dimensions of the training participants were quite good but not optimal in the desire to pay attention. , the dimensions of the method are good enough, the dimensions of the material are good, and the dimensions of the training objectives are good enough but not optimal in the skills of the participants. Hotel Amory Sumedang to carry out education and training activities more often so that it can have an effect in increasing the abilities and skills of employees at Hotel Amory Sumedang.*



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

## Corresponding Author:

Suci Maulina<sup>1</sup>,  
Prodi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April Sumedang,  
Jl Angkrek Situ No 19 Sumedang Utara Sumedang.  
Email: [sucimaolina07@gmail.com](mailto:sucimaolina07@gmail.com) sutopo.feb@unsap.ac.id

---

## 1. INTRODUCTION

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama dibagian SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Tujuan sebuah perusahaan tentunya ingin mendapatkan profit/laba, dengan tujuan tersebut setiap perusahaan harus dapat bersaing dengan perusahaan lain. Persaingan tersebut dapat berupa dalam hal pemasaran dan sumber daya manusia. Objek yang terdapat dalam penelitian ini adalah SPBU 34.453.08 Al-Ma'soem yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian atau penyaluran bahan bakar minyak kepada masyarakat luas. Dengan begitu persaingan yang terdapat di SPBU 34.453.08 Al-Ma'soem ini berupa sumber daya manusianya. Hal ini sesuai dengan teori Malayu S.P Hasibuan (2018 : 10), manajemen sumber

daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Karyawan dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan dibidang teknologi dan ilmu pengetahuan membuat organisasi harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Tak jarang pula sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari organisasi sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki karyawannya tidak statis akan tetapi berkembang secara dinamis. Salah satunya yaitu dengan adanya pendidikan dan pelatihan karyawan.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pendidikan dan pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi kesehatan. Berdasarkan PP No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa sasaran Pendidikan dan Pelatihan bagi PNS adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Pendidikan dan pelatihan memiliki dua fungsi sekaligus yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan sangat penting karena dapat memberi kontribusi dan peningkatan produktivitas dan meningkatkan kesadaran pegawai maupun karyawan untuk dapat memahami dan memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku, maupun keahlian dan keterampilan di bidang teknis tertentu, yang mampu mendukung pelaksanaan tugas-tugas secara efektif dan efisien.

Hasan Basri dan Rusdiana (2018 : 29) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Istilah diklat biasa digunakan pada saat seseorang telah menjadi pegawai dari suatu organisasi sedangkan di beberapa organisasi/perusahaan mengabaikan pelatihan karena mereka menganggap sebagai biaya yang dikeluarkan untuk menunjang kegiatan pelatihan akan mengurangi profitabilitas yang organisasi terima, tetapi jika dilihat tujuan dari diklat itu sendiri yaitu untuk memberikan wawasan yang lebih luas lagi agar karyawan lebih bisa menghadapi permasalahan yang akan ada dalam organisasi tersebut, karyawan lebih mudah beradaptasi dengan tanggungjawab yang akan dipikul, dan membuat karyawan lebih percaya diri lagi.

Dengan adanya data pencapaian Pendidikan dan pelatihan pada Hotel Amory dapat membantu melihat target pencapaian mana yang belum terealisasi sepenuhnya sesuai dengan target yang dibuat oleh Hotel tersebut. Berikut ini adalah data pencapaian pendidikan dan pelatihan pada Hotel Amory diantaranya :

**Tabel 1.2 Data Pencapaian Pendidikan dan Pelatihan Hotel Amory Sumedang**

No.	Pencapaian	Target	Realisasi
1.	Kualifikasi/kompetensi instruktur yang memadai	100%	100%
2.	Memotivasi peserta	100%	80%
3.	Kebutuhan umpan balik	100%	100%
4.	Semangat mengikuti pelatihan	100%	100%
5.	Keinginan untuk memperhatikan	100%	80%

6.	Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan	100%	100%
7.	Kesesuaian metode dengan materi pelatihan	100%	100%
8.	Menambah kemampuan	100%	85%
9.	Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan	100%	100%
10.	Keterampilan peserta pelatihan	100%	80%
11.	Pemahaman etika kerja peserta pelatihan	100%	100%

Sumber : Hotel Amory Sumedang, 2022.

Berdasarkan tabel 1.2 maka dapat diketahui bahwa adanya permasalahan dalam pencapaian pelatihan di Hotel Amory Sumedang yaitu diantaranya kurangnya instruktur dalam memotivasi peserta, kurangnya keinginan untuk memperhatikan, kurangnya penambahan kemampuan dan kurangnya keterampilan peserta. Pencapaian motivasi peserta belum memenuhi target yaitu jumlah realisasi 80% karena kurangnya dorongan dari diri masing-masing peserta, pencapaian keinginan untuk memperhatikan belum memenuhi target yaitu jumlah realisasi 80% karena merasa jenuh dengan program pelaksanaan pelatihan tersebut, pencapaian menambah kemampuan belum memenuhi target yaitu jumlah realisasi 85% karena mungkin kurangnya daya serap peserta dalam memperhatikan, dan pencapaian keterampilan peserta pelatihan belum memenuhi target yaitu jumlah realisasi 80% karena peserta kurang memahami kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut.

## 2. LITERATURE STUDY

### 2.1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu *management* yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Efektif dalam hal ini adalah mencapai tujuan sesuai perencanaan, sedangkan efisien adalah melaksanakan pekerjaan dengan benar, terorganisir, dan selesai sesuai jadwal.

Menurut R Terry (Masram, 2015:6) manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

### 2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P Hasibuan (2018 : 10), menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Edwin B Flippo dalam Malayu S.P. Hasibuan (2018 : 11), mengemukakan bahwa “Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.”

### 2.3. Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan memiliki peranan penting dalam setiap organisasi karena saat ini banyak sekali perusahaan yang menyadari kesalahan dalam menghadapi banyaknya perubahan. Perubahan yang datang dalam menjawab tantangan baik dari dalam organisasi itu sendiri seperti menyiapkan tenaga-tenaga muda,

perubahan filsafat dan tujuan organisasi. Maupun perubahan yang datang dari luar, seperti perubahan sosial/masyarakat dan perubahan teknologi. Perubahan ini perlu mendapat respon yang tepat dari organisasi, kebutuhan penyesuaian terhadap perubahan sangat dirasakan pentingnya oleh organisasi yang memfokuskan pada keuntungan. Untuk menghadapi dan menjawab perubahan bisa dilakukan bermacam-macam cara, salah satu diantaranya adalah melalui diklat. Itulah sebabnya mengapa diklat dikatakan penting bagi setiap organisasi.

Hasan Basri dan Rusdiana (2018 : 28) berasal dari kata “latih” ditambah dengan awalan ke-, pe, dan akhiran-an yang artinya telah biasa, keadaan telah biasa diperoleh seseorang setelah melalui proses belajar atau diajar. Kenny dalam Hasan Basri dan Rusdiana (2018 : 28) menyebutkan “Training as satisfactory the work required of him in his present job.” Pelatihan adalah usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai atas kompetensi yang terkait dengan pekerjaan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat.

Simamora dalam Eko Widodo (2018 : 82) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap individu.

## **2.4. Tujuan Pendidikan Dan Pelatihan**

Pada dasarnya tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing serta dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan pada masa yang akan datang. Menurut Dessler (2017 : 285) tujuan pelatihan adalah untuk mengidentifikasi perilaku karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk melaksanakan strateginya. Sedangkan menurut Eko Widodo (2018 : 84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kealuharaan kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

## **2.5. Dimensi Dan Indikator Pendidikan Dan Pelatihan**

Dalam mengukur variabel pelatihan, ada beberapa dimensi dan indikator menurut Dessler (2017 : 284) dimana pelatihan dibagi menjadi 5 indikator diantaranya sebagai berikut:

### **1. Instruktur**

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

### **2. Peserta pelatihan**

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

### **3. Metode**

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

### **4. Materi**

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

### **5. Tujuan pelatihan**

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

## **3. METHOD**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan cara melakukan observasi langsung, melakukan wawancara dan mengumpulkan data berupa dokumen

yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan karyawan di Hotel Amory Sumedang. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian berlandaskan pada filsafat purpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data berdasarkan triangulasi (gabungan), analisis data yang bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2020: 9).

Sugiyono (2020 : 104), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2020 : 124), Dokumen Merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), ceritra, biografi, perturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

## **4. RESULTS AND DISCUSSION**

### **4.1. Hasil**

Berdasarkan hasil reduksi data dan memfokuskan masalah maka diperoleh data yang disajikan sebagai berikut:

1. Instruktur dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Hotel Amory Sumedang memiliki kualifikasi atau kompetensi yang memadai namun masih kurang dalam memotivasi peserta karena mungkin kurangnya dorongan dari diri masing-masing peserta tetapi mampu menciptakan umpan balik kepada peserta karena instruktur dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menghadirkan langsung dari DISBUDPHORA Kabupaten Sumedang.
2. Peserta pelatihan cukup memiliki semangat untuk mengikuti pelatihan namun kurang berkeinginan untuk memperhatikan mungkin karena merasa jenuh dengan program pelaksanaan pelatihan tersebut.
3. Metode pelatihan memiliki kesesuaian dengan jenis dan materi pelatihan karena narasumber yang dihadirkan sangat berkompeten dalam bidang perhotelan.
4. Materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan tujuan pelatihan namun kurang menambah kemampuan peserta pelatihan karena mungkin kurangnya daya serap peserta dalam memperhatikan.
5. Tujuan pelatihan dapat menambah pemahaman etika kerja peserta namun kurang dalam menambah keterampilan peserta pelatihan karena mungkin peserta kurang memahami kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut.

### **4.2. Pembahasan**

#### **1) Instruktur**

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa instruktur dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Hotel Amory Sumedang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai namun masih kurang dalam memotivasi peserta karena mungkin kurangnya dorongan dari dalam diri masing-masing peserta, tetapi dapat memberikan kebutuhan umpan balik kepada peserta pendidikan di Hotel Amory Sumedang ini.

#### **2) Peserta Pelatihan**

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan di Hotel Amory Sumedang memiliki semangat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan ini, namun masih kurang dalam berkeinginan peserta untuk memperhatikan.

#### **3) Metode**

Metode yang diterapkan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan di Hotel Amory Sumedang telah sesuai dengan jenis dan materi pelatihan tergantung sinkronisasi antara pembawaan materi oleh narasumber dengan tema pelatihan tersebut, misalkan tema pelatihan tentang SOP karyawan Hotel, pemateri pun harus berkompeten dalam bidang SOP Hotel.

#### 4) Materi

Materi yang disampaikan oleh pemateri sudah sesuai dengan tujuan pelatihan namun materi tersebut kurang menambah kemampuan peserta pelatihan karena mungkin kurangnya daya serap peserta ketika pelaksanaan pelatihan tersebut. Padahal menurut saya, peserta pelatihan harusnya bisa fokus ketika pemateri sedang menyampaikan materi karena agar kemampuan peserta pun dapat bertambah dan harapan pihak Hotel dapat terwujud.

#### 5) Tujuan Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara, tujuan pelatihan untuk menambah keterampilan peserta pelatihan di Hotel Amory Sumedang ini belum terlaksana karena kurangnya pemahaman peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut. Meskipun peserta masih kurang dalam keterampilan, namun peserta dapat memahami etika kerja yang disampaikan ketika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut.

### 5. CONCLUSION

Dari hasil penelitian data yang sudah disajikan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan yaitu :

#### 1. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

- a. Instruktur dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Hotel Amory Sumedang memiliki kualifikasi atau kompetensi yang memadai namun masih kurang dalam memotivasi peserta karena mungkin kurangnya dorongan dari seorang instruktur dan dorongan dari dalam diri masing-masing peserta, tetapi dapat menciptakan umpan balik kepada peserta karena instruktur dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menghadirkan langsung dari DISBUDPHORA Kabupaten Sumedang.
- b. Peserta pelatihan cukup memiliki semangat untuk mengikuti pelatihan namun masih kurang dalam keinginan untuk memperhatikan mungkin karena ketika pelaksanaan pelatihan berlangsung peserta merasa bosan dengan apa yang disampaikan instruktur/narasumber.
- c. Metode pelatihan memiliki kesesuaian dengan jenis dan materi pelatihan karena narasumber yang dihadirkan sangat berkompeten dalam bidang perhotelan.
- d. Materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan tujuan pelatihan namun kurang menambah kemampuan peserta pelatihan karena mungkin kurangnya daya serap peserta dalam memperhatikan.
- e. Tujuan pelatihan dapat menambah pemahaman etika kerja peserta namun kurang dalam menambah keterampilan peserta pelatihan karena mungkin peserta kurang memahami kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut.

#### 2. Upaya Meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, Hotel Amory Sumedang memiliki masalah yaitu kurangnya instruktur dalam memotivasi peserta, kurangnya keinginan untuk memperhatikan, kurangnya menambah kemampuan dan keterampilan karyawan ketika telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan, padahal dengan adanya pendidikan dan pelatihan itu merupakan sebuah kesempatan untuk meningkatkan lagi kemampuan dan kinerja karyawan. Upaya meningkatkannya dengan cara penambahan waktu pelatihan agar peserta lebih fokus dan paham tentang materi atau teori yang telah disampaikan instruktur agar tujuan pihak Hotel pun dapat terwujud, menganalisis kebutuhan karyawan dan mengadakan pelatihan yang bervariasi.

### 6. ACKNOWLEDGEMENTS

Kami sampaikan terima kasih kepada seluruh civitas akademik yang telah membantu penelitian ini dan kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sebelas April Sumedang dan Ketua YPSA Sebelas April atas dukungan finansial dan supportnya sehingga penelitian ini bisa dilaksanakan dan diselesaikan tepat waktu.

### REFERENCE

- Basri, Hasan dan A.Rusdiana. (2018). *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*. Bandung:CV.Pustaka Setia.
- Dessler. Gary. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Eko Widodo, Suparno. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Arman, 2022. *The relationship between education and training on employee performance at the Social Service of Banggai Laut Regency*. Journal of Government Science Vol.1 No.1 2022.
- Barus, 2020. *The effect of education and training on the competence of employees at the secretariat of the department of bina marga and construction development in North Sumatra Province*. Journal of Government Science, Public Administration, and Communication Studies Vol.2 No.2 2020.
- Eliana, 2020. *The effect of education and training (DIKLAT) on employee performance at BPSDM Aceh*. Journal of Information Systems Vol.2 No.2 2020.
- Ernani, 2020. *Effect of education and training on promotion through performance (Study of Educators at Poltekad)*. Journal of Economics and Management Vol.21 No.1 2020.
- Handayani, 2017. *The influence of education and training, motivation, and work environment on teacher performance at BANYUASIN STATE VOCATIONAL SCHOOL*. Journal of Management Science Vol.6 No.2 2017.
- Hanifah, 2018. *Health education and training on endorphin and oxytocin massage methods for butekica companions in an effort to increase breast milk production*. Paradharma (Journal of Science and Technology Applications) Vol.2 No.2 2018.
- Hasanah Siti, 2021. *The effect of education and training on work ethic and its implications for performance*. Journal of Business Management Economics Vol.2 No.2 2021.
- Hidayat, Nurasyiah. 2017. *The effect of education and training on employee performance at Bank BPR Rokan Hulu*. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol. 6 No. 1 Januari 2017..
- Indri Anugraheni, 2020. *Education and training for the development of a standardized national and international language-based learning implementation plan for early childhood and elementary school teachers in Getasan District, Semarang Regency*. Journal of Community Service Education Vol.3 No.4 2020.
- Mandang, Evert F dan Bode L dan Mac D.B. W. 2017. *The effect of education and training levels on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk branch*. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4324-4335.
- Pamungkas, 2020. *Education and training to build creativity and independence of SMK VIA MEDIKA CIPUTAT students*. PKM external journal Vol.1 No.3 2020.
- Permatasari, 2018. *Analysis of the effect of education and training, motivation and compensation on employee performance (At CityBank Pondok Indah, South Jakarta)*. Scientific Journal of Human Resource Management V Vol.1 No.3 2018.
- Putranto, 2020. *Analysis of the effect of education and training, motivation and compensation on employee performance (At CityBank Pondok Indah, South Jakarta)*. Scientific Journal of Human Resource Management Vol.4 No.1 2020.
- Rahmatiah, 2018. *The effect of education and training on the performance of PGRI administrators in Parigi Moutong and Gunung Districts*. SAP Journal Vol. 2 No. 3 April 2018.
- Ratnasari, Miranda D dan Bambang Swasto S. 2018. *"The effect of education and training on employee performance through the work ability mediator variable (Study on Employees of PT Petrokimia Gresik)"*. Journal of Business Administration (JAB) Vol. 58 No.1 Mei 2018.
- Sitohang Sonang, 2021. *The effect of education and training, work stress, and work motivation on employee performance at P.T Jasa Raharja (PERSERO) TIMUR JAVA Branch*. Journal of Management Science and Research Vol.10 No.6 2021.
- Shonia Lingga P, 2018. *The effect of education and training on improving the quality of Bank Byariah's human resources at the Mandiri sharia bank KCP Lamongan*. Journal of Islamic Economics and Business Vol.1 No.2 2018.

- Supriyadi, 2020. *Original science-based disaster mitigation education and training for MI AL-MA'ARIF MERAUKE students. Journal of Community Service* Vol.8 No.1 2020.
- Tajuddien, 2021. *Education and Training builds young people who are emotionally intelligent and have character. Creative Lokabmas Journal* Vol.2 No.1 2021.