



Pengaruh Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan), Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 3 Palu

The Influence of Training (Education and Training), Compensation and Work Discipline on Teacher Performance at SMKN 3 Palu

Tria Lestari Gintu^{1*}, Titi Kuswani Waty², Turu Salandra³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido

*Correspondence Author: trialestarigintu@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 16 Dec, 2025

Revised: 18 Jan, 2026

Accepted: 24 Jan, 2026

Kata Kunci:

Pendidikan dan Pelatihan,
Kompetensi, Disiplin Kerja,
Kinerja

Keywords:

*Education and Training,
Competence, Work Discipline,
Performance*

DOI: [10.56338/jks.v9i2.10389](https://doi.org/10.56338/jks.v9i2.10389)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat (Pendidikan dan pelatihan), kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMKN 3 Palu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Populasi penelitian adalah guru PNS di SMKN 3 Palu sebanyak 88 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Diklat (pendidikan dan pelatihan), kompensasi dan disiplin kerja sudah baik sedangkan kinerja guru sangat baik pada SMKN 3 Palu. Diklat (pendidikan dan pelatihan), kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 3 Palu. Diklat (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 3 Palu. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 3 Palu. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 3 Palu.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of training (education and training), compensation and work discipline on teacher performance at SMKN 3 Palu. The type of research used is descriptive and verification research. The study population was 88 civil servant teachers at SMKN 3 Palu, the sampling technique used the Slovin formula with a sample size of 47 people. Data collection techniques used were observation, questionnaires and documentation. The analysis tool used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that training (education and training), compensation and work discipline are good while teacher performance is very good at SMKN 3 Palu. Training (education and training), compensation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance at SMKN 3 Palu. Training (education and training) partially has a positive and significant effect on teacher performance at SMKN 3 Palu. Compensation partially has a positive and significant effect on teacher performance at SMKN 3 Palu. Work discipline has a partial positive and significant effect on teacher performance at SMKN 3 Palu.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pada hakekatnya, pendidikan adalah suatu proses belajar yang dapat menimbulkan perubahan tingkah laku, baik yang berbentuk kecakapan, sikap maupun keterampilan dalam melakukan suatu kegiatan tertentu, perubahan-perubahan seperti itu diusahakan melalui proses belajar dalam setiap kesempatan atau situasi.

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sisdiknas pasal 3 yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik dengan hasil belajar yang baik, hal tersebut dapat di tempuh melalui bimbingan, pengajaran, atau latihan yang diberikan kepada murid, yang bertujuan untuk meningkatkan hasil belajar murid disekolah karena hasil belajar memegang peranan penting bagi kehidupannya dimasa yang akan datang. Usaha ini tidak akan tercapai jika hanya dibebankan kepada sekolah saja. Tetapi, pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara guru, orang tua, masyarakat, dan pemerintah.

Kinerja guru memiliki peranan penting dalam pendidikan, dimana output pendidikan yaitu siswa akan berkualitas jika kinerja guru bagus. Kinerja guru bisa dilihat dari tiga aspek penting yaitu, perencanaan/penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi penilaian. Ketiga aspek inilah yang nanti sangat penting untuk menciptakan output yang berkualitas. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kinerja guru juga elemen yang sangat penting dalam pendidikan dan penentu dari tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi, yakni pertama faktor individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demokrasi seseorang.

Keberhasilan suatu pendidikan tidak terlepas dari peran seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam mengajar. Guru sebagai ujung tombak yang potensi dan profesionalnya harus terus dikembangkan dalam mendukung pencapaian kualitas suatu sekolah. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila ia mempunyai kompensasi (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena diberi upah atau gaji sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan yang baik agar dapat mencapai pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, bentuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya pengembangan guru yang dapat dilakukan dengan diklat (pendidikan dan pelatihan) guru.

Diklat (pendidikan dan pelatihan) guru adalah pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap guru agar dapat menjadi profesional dan memaksimalkan proses pembelajaran dikelas. Menurut Yusuf (2015:69) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat.

Tujuan diklat guru adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru, membantu guru dalam menghadapi berbagai masalah, memberikan motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja, membantu guru dalam mengatasi depresi, stress, dan konflik, meningkatkan rasa percaya diri guru dan

mengurangi perasaan takut dan cemas dalam menghadapi tugas baru. Adapun beberapa contoh pelatihan guru adalah public speaking, pengembangan e-modul, koperasi dan kewirausahaan, bidang kepemimpinan, ice breaking pembelajaran, pendidikan lingkungan hidup, profesionalisme guru, dan pengembangan kurikulum.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada SMKN 3 Palu. Pada menurut penuturan Humas SMKN 3 Palu guru-guru melaksanakan diklat (Pendidikan dan pelatihan) tujuannya untuk meningkatkan pembelajaran yang lebih efektif dan efisien serta mengembangkan potensi kinerja guru sebagai sumber daya manusia. Pelaksanaan diklat (pendidikan dan pelatihan) pada SMKN 3 Palu dilaksanakan secara langsung dan secara online. Pada kegiatan diklat (Pendidikan dan Pelatihan) secara langsung di ikuti oleh guru-guru kejuruan didalam kota maupun diluar kota sedangkan, pada kegiatan diklat (Pendidikan dan pelatihan) secara online diikuti oleh seluruh guru pada SMKN 3 Palu. Namun ditemukannya masalah yang terjadi pada kegiatan diklat (Pendidikan dan pelatihan) tersebut seperti proses belajar mengajar yang terhambat dan adaptasi teknologi bagi guru-guru yang mengikuti diklat (Pendidikan dan pelatihan) secara online.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru SMKN 3 Palu bahwa sudah diterapkan beberapa macam jenis kompensasi diantaranya: gaji, tunjangan profesi, tunjangan kesehatan, kenaikan pangkat dan fasilitas seperti ruang kelas yang nyaman. Namun ada beberapa guru yang belum menerima tunjangan profesi akibat proses sertifikasi yang berjalan lambat.

Selain itu, hasil wawancara dari siswa SMKN 3 Palu yang telah dilakukan masih terdapat guru yang dalam proses belajar mengajar tidak memahami metode pembelajaran dengan baik sehingga guru hanya memberikan tugas kepada siswa. Selain itu masih terdapat guru yang belum bisa sepenuhnya memahami karakter siswa sehingga komunikasi antara guru dan siswa belum cukup baik.

Disamping itu masih terdapat beberapa orang guru yang datang terlambat dan akhirnya terlambat pula masuk kelas memberikan pembelajaran pada siswa, kemudian masih terdapat guru yang absen terhadap tugasnya tanpa memberikan keterangan yang jelas. Hal tersebut apabila dibiarkan terus menerus akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Meningkatkan kinerja tidaklah muda apabila tidak ada kemauan dan motivasi dari diri sendiri untuk melakukannya, sehingga dalam hal tersebut diperlukan motivasi yang kuat dari diri sendiri dan motivasi dari yang lain untuk meningkatkan rasa tanggungjawab dalam bekerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Populasi penelitian adalah guru PNS di SMKN 3 Palu sebanyak 88 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Diklat (pendidikan dan pelatihan), Kompensasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja guru pada SMKN 3 Palu

Ansory dan Indrasari (2018: 27) mengemukakan bahwa Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Diklat (pendidikan dan pelatihan), kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 3 Palu.

Melalui Diklat Guru diharapkan mampu mengarahkan dan mandayagunakan faktor-faktor yang berhubungan dengan pendidikan sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu. Diklat merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas, kemampuan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tugas yang dilaksanakan dalam bidangnya. Diklat diperuntukkan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting perlu dilakukan.

Diklat sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual, keahlian dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan guru diperlukan mengikuti program diklat. Hal – hal untuk meningkatkan kinerja guru pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan di sekolah yang tidak akan ada habisnya. Hal ini disebabkan peningkatan kinerja guru tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga terhadap peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Karena, perubahan lingkungan eksternal sekolah yang sangat cepat dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi dengan cara melalui pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salju & Lukman (2019) mengenai Pengaruh Diklat (pendidikan dan pelatihan) Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja guru PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo.

Pengaruh Diklat (pendidikan dan pelatihan) Terhadap Kinerja guru pada SMKN 3 Palu

Manulang (2008:124), Diklat (pendidikan dan pelatihan) dapat diartikan sebagai suatu proses yang menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Diklat (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 3 Palu.

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Guru yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, secara teori pengetahuan dan ketrampilannya akan semakin banyak dan meningkat, yang nantinya diharapkan bermanfaat dalam proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Salju & Lukman (2019) mengenai Pengaruh Diklat (pendidikan dan pelatihan) Terhadap Kinerja guru PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Hasil analisis regresi berganda penelitian ini membuktikan bahwa Diklat (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja guru pada SMKN 3 Palu

Sutrisno (2019: 181-184) bahwa kompensasi merupakan salah satu aspek paling sensitive di dalam hubungan kerja. Jadi, hubungan-hubungan antara perusahaan (sekolah) dan karyawan (guru) sudah merupakan hubungan symbiosis mutualistik atau saling menguntungkan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 3 Palu.

Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi atau lembaga pendidikan. Secara umum berarti karyawan atau guru harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Sebagai pendidik guru di dalam kinerjanya tentu membutuhkan kompensasi atau upah yang sudah sepantasnya di terima sebagai suatu penghargaan dari kinerja yang telah di lakukan.

Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar maka dapat meningkatkan kinerjanya pula di

dalam mengajar. Selain itu kompensasi juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru sehingga berdampak pada kinerja guru.

Kompensasi yang adil dapat berpengaruh juga terhadap lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja non fisik yaitu baik hubungan antara guru dan kepala sekolah ataupun hubungan antar sesama guru. Apabila kompensasi yang diterima diberikan secara adil maka tidak akan ada kesenjangan antara guru dengan kepala sekolah ataupun sesama guru, namun apabila kompensasi yang diterima tidak adil, akan menimbulkan kesenjangan antara guru dengan kepala atau sesama antar guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hafid (2017) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh motivasi dan kompensasi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasa di lingkungan pondok dan pesantren salafiyah syafiiyah sukerjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja guru pada SMKN 3 Palu

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Rivai (2014:824) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada guru untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Kinerja guru akan meningkat jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, baik dalam disiplin waktu, disiplin aturan maupun disiplin norma. Pegawai yang memiliki disiplin yang baik akan hadir tepat waktu dan akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu pula. Pegawai yang taat pada standar kerja dapat dilihat melalui kemampuannya menggunakan peralatan kerja dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja sehingga menggunakan jam kerjanya secara maksimal dengan begitu maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 3 Palu. Hal ini menunjukkan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja.

Sistem disiplin kerja mempunyai arti yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja guru pada SMKN 3 Palu. Masalah ini menjadi sangat penting karena disiplin kerja merupakan suatu dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja. Menerapkan sistem disiplin kerja merupakan masalah yang kompleks karena akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai yang juga akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Disiplin di tempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja, tetap juga patuh dan taat terhadap sesuatu yang tidak kasat mata tetapi melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri ataupun komitmen dengan organisasi (kelompok kerja). Jika dikaitkan dengan tujuan organisasi, maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai. Hal itu berarti, terpenuhinya standar ukuran prestasi hal ini sesuai dengan pengertian disiplin kerja yaitu sikap dan perilaku yang berniat untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khair & Astuti (2021) mengenai pengaruh disiplin kerja dan Diklat (pendidikan dan pelatihan) kerja terhadap kinerja pada PT. Tip Top Ciputat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Diklat (pendidikan dan pelatihan), kompensasi dan disiplin kerja sudah baik sedangkan kinerja guru sangat baik pada SMKN 3 Palu. Diklat (pendidikan dan pelatihan), kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 3 Palu.

Diklat (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 3 Palu. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 3 Palu. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 3 Palu.

SARAN

Nilai mean terendah variabel Diklat (pendidikan dan pelatihan) pada item pernyataan nomor 7 yaitu pemantauan dilakukan sewaktu-waktu tanpa ada pemberitahuan kepada guru dengan nilai mean 3,98 berada dalam kategori baik. Meskipun dalam kategori baik namun SMKN 3 Palu sebaiknya melakukan pemantauan dengan sebaik-baiknya.

Nilai mean terendah variabel kompensasi pada item pernyataan nomor 3 dan 5 yaitu Guru SMKN 3 Palu mendapatkan tunjangan kesehatan yang layak dan Guru SMKN 3 Palu mendapatkan kenaikan pangkat sesuai dengan ketentuan dengan nilai mean 4,13 berada dalam kategori baik.

Meskipun dalam kategori baik namun sebaiknya tunjangan kesehatan guru perlu ditingkatkan dan kenaikan pangkat dilakukan sesuai ketentuan.

Nilai mean terendah variabel disiplin kerja pada item pernyataan nomor 10 yaitu pelaksanaan hukuman dalam melakukan kesalahan dapat meningkatkan disiplin kerja dengan nilai mean 3,94 berada dalam kategori baik. Meskipun dalam kategori baik namun guru SMKN 3 Palu sebaiknya hukuman ketika melakukan kesalahan dapat dilaksanakan sesuai ketentuan.

Nilai mean terendah variabel kinerja guru pada item pernyataan nomor 1 yaitu Guru SMKN 3 Palu akurat dan tepat dalam melaksanakan tugas mengajar dengan nilai mean 4,02 berada dalam kategori baik. Meskipun dalam kategori baik namun guru harus mengajar dengan lebih akurat dan tepat.

DAFTAR RUJUKAN

- Ayer, J. E, Pangemahan, L. R. J, Rori, Y. P. I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-Sosio Ekonomi Unsrat*, 12(3), 27-46
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293-314
- Pratama, M. S. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPB Sulsebarabara Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 112-126
- Rezita, R. 2015. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja guru Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY). *Jurnal Manajemen*, 2(4), 1-30
- Sandberg, S. (2000). Optimal Conditions for Phytate Degradation, Estimation of Phytase Activity, and Localization of Phytate in Barley (Cv. Blenheim). *Journal of Agricultural and Food Chemistry*. 48: 4647 – 4655