

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RUNDING PUTRA PERSADA MEDAN

Mislan Sihite

Edwin

Febrinawati Sinulingga

Ferdinand Putra Daniel Hutapea

ABSTRAK

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Runding Putra Persada. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu dari metode analisis, dengan cara data disusun dan dikelompokkan, kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik analisa data yaitu dengan uji validitas, reliabilitas, uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi dan uji t parsial. Dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Runding Putra Persada Medan.

Kata kunci: pemberdayaan karyawan; kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dunia usaha dan organisasi yang semakin berkembang dengan pesat di Indonesia saat ini membutuhkan berbagai macam faktor yang mendukung berjalannya kegiatan produksi antara lain sumber daya manusia, material, metode, pengukuran, mesin dan lingkungan. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang dan jasa. Peran sumber daya manusia sangat vital bagi perusahaan, betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terutama di dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini. Tanpa manusia sebagai sumber daya dalam suatu perusahaan, maka tidak akan ada kegiatan produksi. Berkaitan dengan itu, perusahaan harus dapat mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia serta mencapai kesepakatan dan kepuasan diantara kedua belah pihak, baik dari pihak karyawan maupun perusahaan.

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari sini diharapkan akan muncul daya imajinasi, kecerdikan, inisiatif serta kreativitas yang sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas masing-masing personel maupun kemajuan organisasi. Oleh karena itu keterlibatan seluruh jajaran

organisasi dari tingkat tertinggi hingga tingkat terendah diperlukan untuk menghadapi kondisi yang semakin berat. Hanya dengan keterpaduan itulah organisasi akan lebih siap membangun keunggulan bersaing serta eksis di dalam pasar yang terus berkembang dengan dinamis.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya. Pemberdayaan adalah proses dimana manajemen memberikan keleluasaan pada karyawannya untuk membuat keputusan dan melakukan tindakan yang akan menuju pada keberhasilan organisasi. Pemberdayaan karyawan ini dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat pada diri karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul skripsi “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Runding Putra Persada.”

Pembatasan Masalah

Batasan ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Runding Putra Persada.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian adalah Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Runding Putra Persada?

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Pemberdayaan

Menurut Sentana (2008), pemberdayaan karyawan berarti memampukan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan, melaksanakan rencana, dan mengendalikan rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau tanggung jawab kelompoknya. Sirait (2008) mendefinisikan pemberdayaan sebagai wewenang dalam membuat keputusan dalam sebuah area pekerjaan tanpa membutuhkan persetujuan dari orang lain”.

Menurut Sofyandi (2008) bahwa *Empowerment* (pelimpahan wewenang) akan memberikan filosofi praktis serta sarana perubahan untuk membantu memperbaiki, baik terhadap kepuasan pelanggan maupun karyawan, dan dengan demikian juga dapat membantu memperbaiki keefektifan organisasi. *Empowerment* merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen, yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi.

Menurut Noe (2011) pemberdayaan berasal dari kata *power* yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali. Sedangkan Purnawanto (2008) menjelaskan bahwa pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.” Dari beberapa definisi diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa pemberdayaan pegawai adalah konsep yang lebih luas yang merangsang partisipasi di dalam beragam area, di antaranya adalah pekerjaan itu sendiri, konteks kerja, dan lingkungan kerja.

Model dan Perspektif Pemberdayaan Karyawan

Menurut Sentana (2008), konteks mengenai pemberdayaan sangat luas karena itu dalam konteks bisnis membedakan pemberdayaan jadi dua perspektif umum yaitu: *relational perspective (organizational empowerment)* dan *psychological perspective (psychological empowerment)*. *Relational empowerment* meyakini bahwa pemberdayaan tercipta ketika tingkatan yang lebih tinggi dalam hirarki perusahaan membagi kekuasaannya kepada tingkatan yang lebih rendah.

Pemberdayaan adalah salah satu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan pemberian tanggung jawab dan kewenangan terhadap mereka yang nantinya diharapkan dapat memungkinkan mereka mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. *Psychological perspective* fokus pada persepsi pemberdayaan yang dimiliki karyawan. *Psychological empowerment* merupakan variabel yang merefleksikan atau mencerminkan tingkatan pemberdayaan yang dirasakan karyawan. Menurut Sentana (2008), pemberdayaan dibedakan menjadi dua yaitu: *relational (organizational empowerment)* yang merupakan sebuah proses untuk berbagi kekuasaan, dan *motivational* yang sekarang ini lebih dikenal sebagai *psychological empowerment*. Sentana (2008), membedakan pemberdayaan menjadi dua perspektif yaitu makro dan mikro. Perspektif makro berhubungan dengan struktur organisasi dan kebijakan organisasi. Sedangkan perspektif mikro berhubungan dengan reaksi psikologis yang dimiliki karyawan terhadap struktur dan kebijakan organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sirait (2008) bahwa kinerja karyawan adalah istilah yang digunakan untuk menunjuk gabungan pengertian dari 3 hal, yaitu perilaku kerja, potensi sebagai faktor internal pegawai yang memungkinkan tampilnya perilaku kerja serta hasil kerjanya itu sendiri. Sunyoto (2011) mendefinisikan bahwa kinerja kerja karyawan adalah seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan prestasi, situasi, dan peluang yang ada. Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi.

Menurut Sentana (2008:139), bahwa alat ukur tingkat kinerja kerja adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain dengan kehadiran, daftar penilaian prestasi kerja, kejujurannya, tes dan observasi prestasi kerja, kedisiplinan, dan kemampuan.

Sebaliknya jika terjadi ketidak-disiplinan maka prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan berkurang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan menurut Siagian (2011:273) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja, yang meliputi output atau hasil dari suatu pekerjaan.
3. Keandalan, yang meliputi kemampuan mengikuti instruksi, daya inovasi, sikap inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
4. Sikap, yang meliputi sikap terhadap perusahaan dan sikap terhadap karyawan.

Kerangka Teori

Suatu organisasi tidak dapat berjalan tanpa adanya faktor manusia yang merupakan aspek terpenting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya unsur manusia, tidak mungkin organisasi dapat bergerak dan berjalan menuju tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian pegawai demi tercapainya peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Pemberdayaan pegawai merupakan proses percepatan penyelesaian pegawai melalui pendelegasian wewenang dari pimpinan kepada pegawai. Keberhasilan pemberdayaan berdampak pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan memacu pada peningkatan kinerja kerja pegawai. Pemberdayaan pegawai menjadi faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kinerja. Dengan program pemberdayaan diharapkan organisasi tetap eksis dan menang dalam persaingan global karena memiliki karyawan yang mempunyai keunggulan kompetitif dan prestasi tinggi dari sumber daya yang dimiliki. Pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja melalui pendelegasian wewenang, sehingga diharapkan organisasi lebih fleksibel, efektif, inovatif, kreatif, etos kerja tinggi yang pada akhirnya prestasi kerja meningkat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu dari metode analisis, dengan cara data disusun dan dikelompokkan, kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan.

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan wawancara kepada responden terpilih.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan dari buku, jurnal, majalah dan internet untuk mendukung penelitian ini.

Metode analisa kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana yang menggunakan persamaan rumus:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

: Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Pemberdayaan Karyawan

e : *error of term*

Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis regresi sederhana menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Runding Putra Persada Medan.

Tabel 1
Hasil Uji Koefisien Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.576	2.124	
Pemberdayaan Karyawan	.831	.107	.744

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data hasil olahan SPSS

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas, maka persamaan regresi sederhana dalam penelitian adalah:

$$Y = 3,576 + 0,831 X$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa pemberdayaan karyawan (X) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap terhadap kinerja karyawan

(Y) Pada PT. Runding Putra Persada Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) Pada PT. Runding Putra Persada Medan dapat dipengaruhi oleh pemberdayaan karyawan (X). Peningkatan pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Runding Putra Persada Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien Determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas dukungan pemberdayaan karyawan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Pada PT. Runding Putra Persada Medan.

Tabel 2
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.544	2.13027

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan

Sumber : Data hasil olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,544. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel pemberdayaan karyawan (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Pada PT. Runding Putra Persada Medan sebesar 54,4%. Sedangkan sisanya sebesar 45,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Secara Parsial

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan Tabel 3 tersebut diperoleh hasil nilai t_{hitung} untuk variabel pemberdayaan karyawan (1,684) lebih besar dengan nilai t_{tabel} (2,01), atau nilai sig. t untuk variabel pemberdayaan karyawan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,025). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel pemberdayaan karyawan. Dengan demikian, secara parsial pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Runding Putra Persada Medan.

Secara parsial variabel pemberdayaan karyawan sangat dominan. Artinya, variabel pemberdayaan karyawan lebih berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Runding Putra Persada Medan. Hal ini dapat dijelaskan karena pemberdayaan karyawan

senantiasa digunakan sebagai instrumen untuk meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Runding Putra Persada Medan.

Tabel 3
Uji-t (Uji Parsial)

Model	t	Sig.
(Constant)	1.684	.099
Pemberdayaan Karyawan	7.792	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data hasil olahan SPSS

Pemberdayaan adalah salah satu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan pemberian tanggung jawab dan kewenangan terhadap mereka yang nantinya diharapkan dapat memungkinkan mereka mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Tujuan dari pemberdayaan itu sendiri adalah untuk meningkatkan mutu, keterampilan, serta memupuk kegairahan dalam bekerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dan melaksanakan pembangunan secara menyeluruh.

Pemberdayaan pegawai berlandaskan pada pemikiran bahwa para pegawai sebagai salah satu sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan keberadaannya harus digunakan seoptimal mungkin. Upaya yang ditempuh perusahaan dalam mengoptimalkan kemampuan pegawainya adalah sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan kemampuan para pimpinannya untuk lebih memberdayakan para bawahannya melalui cara melibatkan para pegawai dalam setiap proses penyusunan rencana dan aktivitas kerja serta mengharapkan para pimpinan mampu bersikap terbuka atas ide-ide yang datang dari para pegawai. Dengan adanya hal tersebut diharapkan akan lebih menjamin para bawahannya memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam pelaksanaan keputusan.

2. Penghargaan yang ada di perusahaan salah satunya dengan memberikan hadiah atau piagam yang diberikan langsung oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi.

3. Pengakuan kerja yang ada di perusahaan salah satunya penghargaan dan ucapan-ucapan baik langsung maupun tidak langsung yang disampaikan pimpinan kepada pegawai. Hasil observasi dan wawancara penulis dengan beberapa pegawai menyimpulkan bahwa pada umumnya pegawai menyatakan bahwa aspek pengakuan pekerjaan tinggi. Artinya, ucapan selamat dari atasan dan pujian dari rekan kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja maksimal sehingga pegawai semakin termotivasi dalam bekerja.

4. Terbangunnya sistem komunikasi pegawai yang terbuka, antara pegawai dan atasan dan antar sesama pegawailah yang merupakan kunci utama dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dilaksanakan, tanpa komunikasi yang baik dari semua pihak maka target tidak akan tercapai dengan baik. Hasil observasi dan wawancara penulis dengan beberapa pegawai menyimpulkan bahwa pada umumnya pegawai menyatakan bahwa aspek komunikasi yang terbuka sudah dilaksanakan dengan baik, keterbukaan diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil yang dilakukan pegawai.

Positifnya hubungan pemberdayaan pegawai dengan kinerja kerja karyawan mencerminkan bahwa baiknya program pemberdayaan karyawan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja melalui pendelegasian wewenang, sehingga diharapkan organisasi lebih fleksibel, efektif, inovatif, kreatif, etos kerja tinggi yang pada akhirnya kinerja kerja meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja karyawan di PT Runding Putra Persada melalui serangkaian penelitian maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Runding Putra Persada Medan. Kenaikan dan penurunan kinerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh upaya perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan dan memberikan kesempatan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas penting melalui pemberdayaan karyawan. Dengan meningkatkan pemberdayaan karyawan diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang akhirnya akan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan uji t parsial, dapat diketahui bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Runding Putra Persada Medan.

Pemberdayaan karyawan memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Runding Putra Persada Medan. Perubahan yang terjadi pada pemberdayaan karyawan akan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan pada PT Runding Putra Persada Medan. Pembenahan di bidang sumber daya manusia melalui pemberdayaan karyawan akan mampu memberikan dampak positif terhadap perubahan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Tingkat korelasi antara pemberdayaan karyawan dengan kinerja adalah sebesar 74,4%.

Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat penulis kemukakan berkaitan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan diantaranya:

1. Perusahaan dapat meningkatkan upaya pemberdayaan karyawan melalui pemberian kesempatan kepada karyawan untuk melakukan tugas-tugas penting serta melalui pendelegasian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan sehingga karyawan dapat

memberikan kemampuan, ide serta meningkatkan kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada perusahaan.

2. Perusahaan perlu memberikan kebebasan dalam menjalankan metode kerja sesuai dengan kemampuan perusahaan dengan tetap mengawasi hasil kerja karyawan. Kebebasan dalam berpikir dan menerapkan metode kerja akan menimbulkan kreativitas dan meningkatkan kemampuan karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat sesuai dengan keinginan perusahaan.

3. Perusahaan perlu mendorong karyawan untuk berperan aktif dan berpartisipasi dalam seluruh kegiatan operasional pada perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan pengalaman dan kemampuan perusahaan dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengambil keputusan penting dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kemampuan memecahkan masalah sesuai kemampuan karyawan. Pimpinan perlu memberikan bimbingan dan dorongan serta memberikan semangat kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert. L and John. J. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Noe, Raymond A. 2011, *Fundamentals of Human Resource Management*. USA: McGraw-Hill Irwin.
- Purnawanto, Budy. 2008. *Manajemen SDM Berbasis Proses*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Ruky, Achmad. 2008. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Sentana, Aso. 2008. *Key Result Area*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sirait, Justine. 2008. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Graha Ilmu
- Sunyoto, Danang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps Publishing.
- . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps Publishing.
- Winarto, W. (2016). **External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry**. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).