

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fafa Andreawan¹⁾, Triyanto²⁾

¹STIE Atma Bhakti Surakarta

E-mail: fafaboyolali.27@gmail.com

²STIE Atma Bhakti Surakarta

E-mail: triyantomm@gmail.com

Abstract

Studi ini berupaya untuk meneliti secara menyeluruh dari dampak pelatihan kerja, motivasi kerja, juga pengembangan SDM bagi kinerja karyawan. Menerapkan observasi asosiatif dengan sampel sebanyak 36 partisipan yang bekerja di PT Vindo Tama Boyolali. Data dikumpulkan melalui serangkaian pertanyaan kuesioner, serta mempergunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS 26 untuk mengevaluasi tiga hipotesis dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut: satu, secara parsial, peningkatan pelatihan kerja memberikan kontribusi absolut relevan dengan kinerja karyawan. Maka, bila pelatihan kerja yang diinvestasikan oleh organisasi ditingkatkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Dua, secara parsial, peningkatan motivasi kerja memberikan kontribusi yang absolut dan relevan terhadap kinerja karyawan. Maka, bila motivasi kerja yang diinvestasikan organisasi meningkat, akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Tiga, secara parsial, peningkatan upaya pengembangan SDM memberikan kontribusi yang absolut dan relevan terhadap kinerja karyawan. Maka, bila semakin besar investasi organisasi dalam pengembangan SDM, maka akan berbanding lurus pada peningkatan kinerja karyawan.

Keywords : *kinerja karyawan, motivasi kerja, pengembangan sdm, pelatihan kerja*

1. PENDAHULUAN

Di setiap organisasi, manusia yang berperan sebagai karyawan, buruh, atau pekerja merupakan sumber daya yang tak tergantikan. Sekalipun teknologi canggih telah mengantikan sebagian tenaga manusia, masih banyak aktivitas yang membutuhkan sentuhan manusia (Lolowang et al., 2016). Sumber daya manusia (SDM) adalah aset paling bernilai jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya, karena mereka memiliki kemampuan berpikir, berkreasi, dan mengembangkan diri yang tidak dimiliki oleh sumber daya lainnya. (Notoatmodjo, 2010).

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawannya dalam menghadapi perubahan. Karyawan yang berkualitas mampu untuk mengidentifikasi tren terkini, dan mampu untuk menganalisis pengaruhnya serta dapat mengambil langkah yang sesuai. Peran manajemen SDM dalam hal ini sangat krusial, yaitu mengembangkan potensi karyawan agar mereka bisa menjadi aset yang berharga bagi organisasi. peran manajemen SDM tidak hanya sebatas mengelola administrasi, tetapi juga mengembangkan potensi karyawan agar mereka bisa menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan awal kerja dirancang untuk membekali tenaga teknik dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk memenuhi standar organisasi. Sedangkan pelatihan lanjutan bertujuan meningkatkan keahlian mereka secara berkelanjutan, baik untuk menyesuaikan diri dengan teknologi baru maupun untuk mengembangkan kompetensi di bidang yang berbeda. Karena latar belakang pendidikan dan pengalaman para tenaga teknik sangat beragam, Tidak mudah bagi

institusi pendidikan untuk meluluskan tenaga kerja yang dapat langsung beradaptasi dengan kebutuhan dunia kerja. Kualitas lulusan dari berbagai institusi juga tidak seragam, sehingga seringkali terdapat kesenjangan antara kemampuan lulusan dengan tuntutan pekerjaan (Soeprihanto, 2010).

Motivasi kerja adalah kekuatan yang mengarahkan seseorang untuk mengambil keputusan dan tindakan spesifik dalam pekerjaan, di antara banyak pilihan yang tersedia (Adhari & Zelviean, 2021). Menurut Hasibuan (2016), Motivasi berperan krusial dalam mendongkrak produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan antusias cenderung akan menghasilkan output yang lebih unggul. Merujuk pada hasil penelitian, motivasi kerja ternyata mempunyai peluang sebagai pengaruh kualitas laporan keuangan. Tingginya tingkat motivasi, karyawan akan berusaha lebih cermat juga sanggup menyelesaikan tugas yang dipercayakan, serta terdorong untuk bekerja lebih baik dengan harapan menghasilkan output yang lebih optimal dan memenuhi standar yang ditetapkan.

Ketiadaan standar sertifikasi yang definitif untuk mengukur keahlian dan keterampilan merupakan salah satu kendala utama dalam bidang SDM. Sertifikasi kompetensi memegang peranan krusial dalam penjaminan mutu SDM di proyek pembangunan atau dunia kerja. Mengingat pentingnya hal tersebut, maka sangat dibutuhkan program pengembangan kompetensi yang komprehensif melalui sistem pendidikan yang terstruktur (formal) maupun kegiatan pembelajaran di luar sistem tersebut (non-formal). Tujuan utama program pengembangan kompetensi ialah guna menjembatani kesenjangan antara pendidikan formal dan dunia kerja, sehingga lulusan dapat langsung beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Kontribusi SDM tidak dapat dipungkiri karena sangat vital dalam operasional dan perkembangan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang unggul, organisasi memerlukan individu-individu yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai. SDM dalam organisasi telah bergeser dari sekadar sebagai aset yang harus dimanfaatkan, tetapi juga sebagai individu yang perlu dikembangkan, diperhatikan kesejahteraannya, dan dipersiapkan penerusnya. Agar organisasi dapat bekerja lebih efektif, kita perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan kemampuan karyawan. Dengan demikian, diharapkan kinerja organisasi dapat mencapai level yang lebih tinggi.

2. LANDASAN TEORITIS

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan tahap yang terencana untuk mengunggulkan kinerja pegawai dengan cara mengembangkan wawasan, kemahiran, serta perilaku yang absolut diperlukan organisasi guna menwujudkan tujuan. Pelatihan bukan hanya untuk manajer atau eksekutif, tetapi juga untuk seluruh pegawai organisasi. Karyawan lini depan juga membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari, seperti mengoperasikan peralatan produksi (Handoko, 2008).

Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012), motivasi membahas bagaimana memaksimalkan potensi dan keterampilan individu dalam bekerja, sehingga karyawan dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Febrianti et al., (2022) motivasi kerja melibatkan tindakan menawarkan dukungan yang meningkatkan antusiasme individu terhadap pekerjaan mereka, menginspirasi mereka untuk bekerja sama, bekerja secara efisien, dan berusaha sepenuhnya untuk mencapai kepuasan.

Pengembangan SDM

Guna mengembangkan sumber daya manusia, diperlukan upaya proaktif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, merancang program pelatihan yang , dan mengevaluasi

dampaknya terhadap kinerja karyawan (Armstrong, 2010). Pengembangan diri merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah untuk mencapai pertumbuhan pribadi yang optimal (Mangkunegara & Prabu, 2009).

Kinerja karyawan

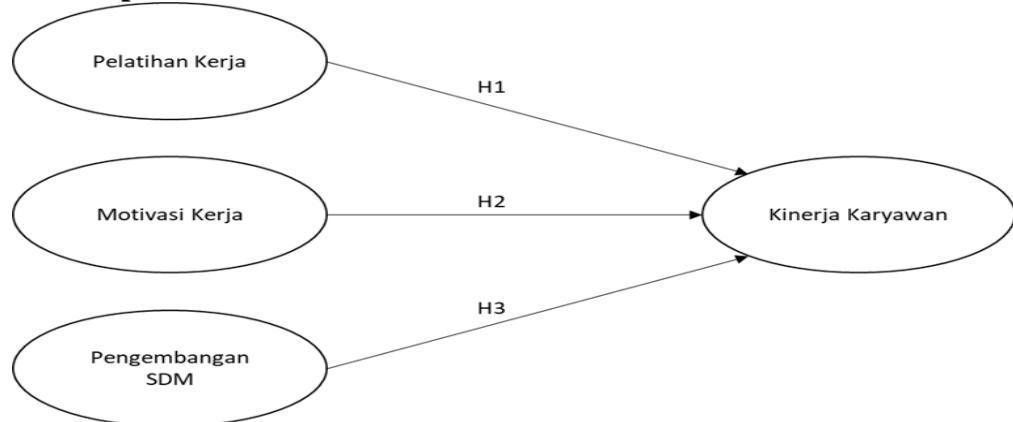
Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas yang diberikan" (Mangkunegara & Prabu, 2009). Hasibuan (2011) menerangkan, kinerja diartikan sebagai hasil kerja individu dalam menunaikan tugas-tugasnya, yang berakar pada keahlian, pengalaman, dedikasi, dan kemampuan mengelola waktu dengan baik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menganalisis keterkaitan antara beberapa faktor. Dalam penelitian ini, variabel independen dipandang sebagai unsur sebab-akibat, sedangkan variabel dependen mewakili hasil atau dampak dari variabel independen. Penelitian ini berfokus pada eksplorasi dan pengujian dampak pelatihan, motivasi kerja, dan pengembangan SDM bagi kinerja karyawan. Sugiyono (2013), partisipan pada studi ini terdiri dari seluruh karyawan PT Vindo Tama Boyolali yang berjumlah 36 orang. Mereka merupakan kelompok yang menjadi pusat penelitian ini karena kesamaan ciri-ciri mereka, khususnya menjadi karyawan perusahaan.

Penelitian ini melibatkan 36 karyawan PT Vindo Tama Boyolali sebagai responden, mengimplementasikan metode Regresi Linier Berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Validitas merupakan bukti jika suatu instrumen memang valid atau sah untuk digunakan (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan Korelasi Bivariat Pearson untuk mengevaluasi validitas instrumen pertanyaan. Kriteria validitas ditetapkan pada taraf signifikansi 0,05, di mana pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai signifikansinya $\geq 0,05$ dan tidak valid apabila $\leq 0,05$. Setelah itu, dilakukan Uji Reliabilitas untuk memvalidasi konsistensi data yang dihasilkan instrumen. Menurut Ghozali (2018) tujuan reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa kuesioner menghasilkan pengukuran yang konsisten terhadap variabel atau konstruk yang diukur. Data penelitian ini dianalisis dengan teknik Regresi Linier Berganda serta penghitungan koefisien determinasi. Untuk menjamin validitas hasil regresi, dilakukan pengujian Asumsi Klasik, melengkapi Uji Normalitas Residual menggunakan Kolmogorov-Smirnov, Uji Multikolinieritas dengan VIF/Tolerance, dan Uji Heteroskedastisitas melalui metode grafik. Selanjutnya tahap Uji Hipotesis beserta Uji t untuk Analisis Parsial, lalu Uji F guna analisis simultan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Merujuk pada Gambar 1, studi ini mengajukan tiga dugaan, yaitu: H1 menyatakan bahwa Pelatihan Kerja (X1) absolut relevan berkontribusi bagi Kinerja Pegawai (Y) pada PT Vindo Tama Boyolali. H2 menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) absolut berkontribusi bagi Kinerja Karyawan (Y) pada PT Vindo Tama Boyolali. H3 menyatakan bahwa Pengembangan SDM (X3) absolut relevan berkontribusi bagi kinerja karyawan (Y) pada PT Vindo Tama Boyolali.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabelitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas

Item Pertanyaan	r hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
X1.1	0,862	0,880	Valid dan Reliabel
X1.2	0,774		
X1.3	0,888		
X1.4	0,867		
X1.5	0,805		
X2.1	0,744	0,868	Valid dan Reliabel
X2.2	0,863		
X2.3	0,872		
X2.4	0,858		
X2.5	0,764		
X3.1	0,890	0,890	Valid dan Reliabel
X3.2	0,831		
X3.3	0,805		
X3.4	0,899		
X3.5	0,773		
Y.1	0,868	0,869	Valid dan Reliabel
Y.2	0,880		
Y.3	0,831		
Y.4	0,758		
Y.5	0,762		

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas disajikan, disimpulkan bahwa setiap bulir pertanyaan pada variabel pelatihan (X1), motivasi (X2), pengembangan SDM (X3), dan kinerja karyawan (Y) memenuhi kriteria validitas. Kriteria validitas yang ditunjukkan dengan nilai r-hitung atau Pearson Correlation yang melampaui r-tabel senilai 0,329. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa setiap butir dalam instrumen valid dan data yang dikumpulkan memenuhi standar penggunaan penelitian. Sedangkan nilai Cronbach Alpha menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi yaitu $\geq 0,60$. Oleh karena itu, alat penelitian ini terbukti dapat diandalkan secara konsisten.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,474	1,211		0,391	0,698
	Pelatihan	0,223	0,105	0,220	2,118	0,042
	Motivasi	0,226	0,069	0,244	3,248	0,003
	Pengembangan SDM	0,544	0,100	0,566	5,426	0,000

Sumber: Olah data, 2024

Hasil Uji Regresi Linier Berganda disajikan Tabel 2 dan diuraikan antara lain:

- Konstanta yang sejumlah 0,474, menunjukkan jika ketiadaan perubahan pada variabel independen diprediksi akan menghasilkan kinerja karyawan yang stagnan, yang juga sejumlah 0,474.
- Koefisien regresi variabel pelatihan kerja berbobot 0,223 menunjukkan jika variabel independen lainnya dipertahankan, maka eskalasi pelatihan kerja senilai 1 satuan akan mendorong adanya peningkatan kinerja karyawan dengan nilai 0,223. Nilai koefisien tersebut mengindikasikan terdapat korelasi absolut antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Semakin naik pelatihan kerja, semakin naik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja berbobot 0,226 menunjukkan jika variabel independen lainnya dipertahankan, maka eskalasi motivasi kerja senilai 1 satuan akan mendorong adanya peningkatan kinerja pegawai dengan nilai 0,226. Nilai koefisien tersebut mengindikasikan terdapat korelasi absolut antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.
- Koefisien regresi variabel pengembangan SDM berbobot 0,554, menunjukkan jika variabel independen lainnya dipertahankan, maka eskalasi pengembangan SDM sebesar 1 satuan akan mendorong adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,554. Nilai koefisien tersebut mengindikasikan terdapat korelasi absolut antar pengembangan SDM dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi pengembangan SDM, semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Uji Determinasi

Tabel 2 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.919	.912	.94215

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan Tabel 3, hasil dari Uji Koefisien Determinasi yang telah dilakukan memaparkan nilai R Square diperoleh senilai 0,919. Menunjukkan bahwa variabel independen diantaranya pelatihan kerja, motivasi kerja dan pengembangan SDM dapat ditentukan variasi dari kinerja karyawan senilai 91,9%, sedangkan sisanya senilai 8,9% terdapat faktor-faktor lain di luar model regresi ini yang turut memengaruhi.

Uji Hipotesis
Uji Parsial (uji t)

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,474	1,211		0,391	0,698
	Pelatihan	0,223	0,105	0,220	2,118	0,042
	Motivasi	0,226	0,069	0,244	3,248	0,003
	Pengembangan SDM	0,544	0,100	0,566	5,426	0,000

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan Tabel 4, hasil Uji Parsial atau Uji t pada variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan pengembangan SDM dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pelatihan kerja memiliki korelasi yang absolut atau searah, maka jika pelatihan kerja ditingkatkan, kinerja karyawan diprediksi juga meningkat. Dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk pelatihan kerja senilai 2,118 sedangkan t-tabel senilai 1,688, maka t-hitung 2,118 > t-tabel 1,688. Bukti ini diperkuat oleh nilai signifikansi yang memenuhi syarat senilai 0,042 < 0,05. diputuskan Ho ditolak dan Ha diterima, mengindikasikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh absolut juga relevan pada kinerja karyawan.
- Motivasi kerja memiliki korelasi yang absolut atau searah, maka jika motivasi kerja ditingkatkan, kinerja karyawan diprediksi akan meningkat. Dibuktikan dengan nilai t-hitung variabel pelatihan kerja senilai 3,248 sedangkan t-tabel senilai 1,688, maka t-hitung 3,248 > t-tabel 1,688. Bukti ini diperkuat oleh nilai signifikansi yang memenuhi syarat senilai 0,003 < 0,05, diputuskan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh absolut relevan terhadap kinerja karyawan.
- Pengembangan SDM memiliki korelasi yang absolut atau searah, maka jika pengembangan SDM ditingkatkan, kinerja karyawan diprediksi juga meningkat. Dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel pelatihan kerja senilai 5,426 sedangkan t-tabel senilai 1,688, maka t-hitung 5,426 > t-tabel 1,688. Bukti ini diperkuat oleh nilai signifikansi yang memenuhi syarat senilai 0,000 < 0,05, diputuskan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pengembangan SDM memberikan dampak yang absolut relevan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323,818	3	107,939	121,601	0,000 ^b
	Residual	28,405	32	0,888		
	Total	352,222	35			

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan Tabel 5, disimpulkan bahwa hasil dari signifikan F senilai $0,000 < \alpha 0,05$ dengan nilai F-hitung senilai 121,601. Maka, pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan terbukti relevan secara simultan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi variabel pelatihan kerja. Temuan uji parsial menunjukkan bahwa nilai t-hitung $2,118 > t\text{-tabel } 1,688$ dengan taraf signifikansi $0,042 > 0,05$. nilai t-hitung yang melebihi t-tabel menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang absolut dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini selaras dengan hasil Setiani & Febrian (2023) dan Kosdianti et al. (2021) yang menyatakan hasil penelitian tentang pelatihan kerja yang berkontribusi secara absolut dan relevan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi variabel motivasi kerja. Temuan uji parsial menunjukkan bahwa nilai t-hitung $3,248 > t\text{-tabel } 1,688$, dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Artinya motivasi kerja berkontribusi secara absolut dan relevan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini selaras dengan hasil Yolinza & Marlius (2023) dan Jahroni & Darmawan (2022) yang menyatakan hasil penelitian tentang motivasi kerja yang berkontribusi secara absolut dan relevan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi variabel pengembangan SDM. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa t-hitung $(5,426) > t\text{-tabel } 1,688$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai $5,426 > 1,688$, menunjukkan t-hitung lebih besar dari t-tabel. Artinya pengembangan SDM berkontribusi secara absolut dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini selaras dengan hasil Syukron et al. (2022) dan Anggita & Bernando (2023) yang menyatakan hasil penelitian tentang pengembangan SDM berkontribusi secara absolut dan relevan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Mengacu pada analisis data dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PT Vindo Tama Boyolali, maka kesimpulan yang diperoleh adalah:

- a. Analisis secara parsial membuktikan pelatihan kerja berperan secara absolut relevan bagi kinerja karyawan. Implikasinya, peningkatan pelatihan kerja diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Analisis secara parsial membuktikan motivasi kerja berperan secara absolut relevan bagi kinerja karyawan. Implikasinya, dengan meningkatnya motivasi kerja, diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Analisis secara parsial membuktikan pengembangan SDM berperan secara absolut relevan bagi kinerja karyawan. Implikasinya, dengan organisasi mengusahakan pengembangan SDM, diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Penelitian ini merekomendasikan studi lanjutan yang dapat memberikan pedoman untuk penelitian di masa mendatang. Diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan pelatihan kerja, berdasarkan sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian, variabel pelatihan kerja memiliki nilai uji t yang paling rendah, hal ini dimungkinkan pelatihan kerja yang telah dilakukan pada PT Vindo Tama Boyolali masih kurang maksimal maka dari itu perlu ditingkatkan pelatihan kerja untuk karyawan PT Vindo Tama Boyolali. Selain itu, diharapkan

instansi ini juga akan meningkatkan motivasi kerja dan pengembangan SDM sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Anggita, S. A., & Bernando, F. O. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Global*, 1(2), 148–153.
- Febrianti, R., Rahim, S., & Wahid, N. (2022). Strategi Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Bira Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(3), 829–841.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*.
- Hasibuan. (2016). Studi deskriptif pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia. *Journal of Management*, Vol.2 No.2.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 95–106.
- Kosdianti, L., Sunardi, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150.
- Lolowang, M. G., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. *Bandung: Refika Aditama*, 61–68.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan sumber daya manusia*.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.

- Soeprihanto, J. (2010). Penilaian kinerja dan pengembangan karyawan. *Yogyakarta: Bpfe*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar Dasar Manajemen Pemasaran Konsep,Strategi,Dan Kasus*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.