

ANALISIS KINERJA DALAM PENGEMBANGAN KAPASITAS RELAWAN (Studi Kasus Pada Pmi Kabupaten Wonogiri)

Aji Prasetyo¹⁾, Ahmad Husin²⁾, Elida Zia'ul Huda³⁾

¹²³STIE Wijaya Mulya Surakarta

E-mail: stie.wijayamulya.solo@gmail.com

Abstrak

This study aims to analyze the influence of training and education (X1), organizational support (X2), and volunteer experience (X3) on volunteer performance (Y) at the Indonesian Red Cross (PMI) in Wonogiri Regency. A survey was conducted among 30 active volunteers using a Likert-scale questionnaire, and the data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that only volunteer experience (X3) has a statistically significant effect on performance (coefficient = 0.688, $p = 0.000$), while training and education (X1) (coefficient = 0.155, $p = 0.233$) and organizational support (X2) (coefficient = 0.037, $p = 0.747$) do not show a significant influence. However, when considered simultaneously, the three independent variables have a significant joint effect on volunteer performance ($F = 34.536$, $p = 0.000$, $R^2 = 0.799$).

Keywords: *volunteer performance, training and education, organizational support, volunteer experience, Indonesian Red Cross (PMI) Wonogiri Regency.*

1. PENDAHULUAN

Palang Merah Indonesia (PMI) memiliki peran strategis dalam penanggulangan bencana, penyediaan layanan Kesehatan, dan dukungan sosial kepada masyarakat. Organisasi kemanusiaan yang beroperasi secara mandiri, PMI mengandalkan kontribusi relawan sebagai ujung tombak pelaksanaan berbagai programnya. PMI Kabupaten Wonogiri memainkan peran vital dalam merespons situasi darurat dengan melibatkan relawan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan. Namun, kinerja relawan tidak terlepas dari kapasitas yang mereka miliki. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas relawan menjadi aspek penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Pengembangan kapasitas mencakup upaya peningkatan keterampilan teknis, penguasaan pengetahuan, serta pembentukan mentalitas dan etos kerja yang tangguh. PMI Kabupaten Wonogiri melakukan beberapa program pelatihan telah diadakan untuk meningkatkan kompetensi relawan. Meskipun demikian, efektivitas program ini belum dapat dipastikan secara menyeluruh, terutama karena adanya berbagai tantangan yang muncul. Kendala utama meliputi keterbatasan anggaran, rendahnya tingkat partisipasi dalam pelatihan, hingga kurangnya dukungan teknologi dan infrastruktur pendukung. Hambatan ini berpotensi mengurangi efisiensi dan efektivitas kinerja relawan, terutama dalam situasi kritis di mana tanggapan cepat dan akurat sangat dibutuhkan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mendalam tentang efektivitas upaya pengembangan kapasitas relawan yang telah dilakukan, sekaligus mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Lebih jauh, Penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi berbasis data kepada PMI Kabupaten Wonogiri dalam merancang strategi pengembangan kapasitas yang lebih responsif terhadap kebutuhan lapangan. Upaya peningkatan kapasitas relawan tidak hanya menjadi program rutin, tetapi juga investasi strategis untuk keberlanjutan organisasi.

Dengan mengacu pada kerangka teori pengembangan kapasitas, penelitian ini menekankan tiga dimensi utama: individu, organisasi, dan lingkungan. Pada level individu, perhatian diberikan pada peningkatan kompetensi teknis dan mentalitas relawan. Pada level organisasi, dukungan berupa kebijakan dan fasilitas menjadi fokus analisis. Pada level

lingkungan, penelitian ini akan mengkaji sejauh mana faktor eksternal seperti dukungan komunitas dan mitra kerja turut memengaruhi kinerja relawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei yang dirancang untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh pelatihan dan pendidikan (X1), dukungan organisasi (X2), serta pengalaman relawan (X3) terhadap kinerja relawan (Y) di lingkungan PMI Kabupaten Wonogiri. Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel secara sistematis dan terukur.

Subjek penelitian mencakup seluruh relawan dan staf aktif di PMI Kabupaten Wonogiri, yang secara total berjumlah sekitar 100 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, dengan kriteria bahwa responden merupakan relawan aktif yang pernah mengikuti pelatihan atau kegiatan PMI. Untuk memperluas cakupan data, juga digunakan teknik snowball sampling, di mana responden utama merekomendasikan relawan senior lain yang memenuhi kriteria. Sampel akhir terdiri dari 30 responden.

Proses pengumpulan data memanfaatkan lima metode utama: (1) Angket (Kuesioner), sebagai instrumen utama penelitian berbentuk skala Likert 1–5, disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel; (2) Wawancara semi-terstruktur, dilakukan untuk menggali informasi tambahan dari pihak internal PMI; (3) Observasi langsung, digunakan untuk mengamati secara faktual partisipasi relawan dalam kegiatan organisasi; (4) Dokumentasi, menghimpun data sekunder dari laporan kegiatan, absensi pelatihan, dan arsip internal PMI; serta (5) Kajian pustaka, digunakan untuk memperkuat landasan teori dan pendekatan analitis.

Pengolahan data dilakukan dalam beberapa tahap berikut: Pertama, uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment, dengan hasil seluruh item valid ($r > 0,30$). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dan diperoleh nilai sebesar 0,946, menunjukkan bahwa instrumen sangat andal. Kedua, analisis deskriptif memberikan gambaran distribusi data tiap variabel melalui nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum. Ketiga, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas ($VIF < 10$), dan heteroskedastisitas (Glejser).

Model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh simultan maupun parsial dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sementara uji-F untuk pengaruh secara keseluruhan. Nilai R^2 sebesar 0,799 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan sebesar 79,9% variasi dalam kinerja relawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya.

Seluruh analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 25, yang mendukung uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan model regresi dalam penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas

Tabel 4.2
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari ringkasan pemrosesan kasus ini, kita dapat menyimpulkan bahwa dataset yang digunakan dalam analisis ini sangat baik, dengan semua data lengkap dan tidak ada kasus yang hilang. Ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis lebih lanjut, baik itu analisis deskriptif, inferensial, atau jenis analisis lainnya.

b. Uji Reabilitas

Tabel 4.3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	20

Hasil analisis reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.946. Ini memberikan keyakinan bahwa data yang dikumpulkan melalui kuesioner ini dapat diandalkan dan valid untuk analisis selanjutnya.

2. Statistik Deskriptif

Tabel 4.4
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan_dan_Pendidikan	30	15.00	25.00	20.6667	2.73336
Dukungan_Organisasi	30	14.00	25.00	19.4333	3.00211
Pengalaman_Relawan	30	15.00	25.00	19.2000	2.80885
Kinerja_Relawan	30	15.00	25.00	19.7333	2.62525
Valid N (listwise)	30				

Dari analisis statistik deskriptif ini, kita dapat menyimpulkan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki nilai rata-rata yang baik, dengan variasi yang moderat di antara responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan yang relatif konsisten mengenai pelatihan dan pendidikan, dukungan organisasi, pengalaman relawan, dan kinerja relawan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17581929
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.079
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 ^c

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa residual tidak terdistribusi normal. Residual dapat dianggap mengikuti distribusi normal pada tingkat signifikansi 0.05. Oleh karena itu, asumsi normalitas terpenuhi, yang mendukung penggunaan analisis statistik parametrik dalam penelitian ini.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.776	1.24180

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Relawan, Dukungan_Organisasi, Pelatihan_dan_Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja_Relawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, model menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen. Namun, penting untuk melakukan uji multikolinieritas untuk memastikan bahwa tidak ada variabel independen yang saling berkorelasi tinggi, yang dapat mempengaruhi keakuratan model. Jika ada data tambahan mengenai VIF atau Tolerance, analisis lebih lanjut dapat dilakukan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.7
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.604	1.851		1.406	.171
	Pelatihan_dan_Pendidikan	.155	.127	.161	1.220	.233
	Dukungan_Organisasi	.037	.113	.042	.326	.747
	Pengalaman_Relawan	.688	.144	.737	4.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Relawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, hanya variabel Pengalaman Relawan yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Relawan. Untuk memastikan bahwa model regresi tidak terpengaruh oleh heteroskedastisitas, penting untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Jika heteroskedastisitas terdeteksi, langkah-langkah perbaikan seperti transformasi data atau penggunaan metode estimasi yang robust dapat dipertimbangkan.

4. Analisis Inferensial

a. Analisis Kolerasi

Tabel 4.8

		Correlations			
		Pelatihan_dan_Pendidikan	Dukungan_Organisasi	Pengalaman_Relawan	Kinerja_Relawan
Pelatihan_dan_Pendidikan	Pearson Correlation	1	.598**	.741**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Dukungan_Organisasi	Pearson Correlation	.598**	1	.730**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Pengalaman_Relawan	Pearson Correlation	.741**	.730**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Kinerja_Relawan	Pearson Correlation	.732**	.676**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Pengalaman Relawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Relawan, sedangkan Pelatihan dan Pendidikan serta Dukungan Organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9

		Correlations			
		Pelatihan_dan_Pendidikan	Dukungan_Organisasi	Pengalaman_Relawan	Kinerja_Relawan
Pelatihan_dan_Pendidikan	Pearson Correlation	1	.598**	.741**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Dukungan_Organisasi	Pearson Correlation	.598**	1	.730**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Pengalaman_Relawan	Pearson Correlation	.741**	.730**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Kinerja_Relawan	Pearson Correlation	.732**	.676**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Hanya Pengalaman Relawan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja relawan, sementara pelatihan dan pendidikan serta dukungan organisasi tidak memberikan kontribusi yang signifikan.

c. Uji Hipotesis

- Uji t

Tabel 4.10
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.604	1.851		1.406	.171
	Pelatihan_dan_Pendidikan	.155	.127	.161	1.220	.233
	Dukungan_Organisasi	.037	.113	.042	.326	.747

Pengalaman_Relawan	.688	.144	.737	4.767	.000
--------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja_Relawan

Dari keempat variabel yang diuji, hanya Pengalaman Relawan yang memberikan kontribusi signifikan terhadap Kinerja Relawan. Variabel lainnya tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

- Uji F

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.773	3	53.258	34.536	.000 ^b
	Residual	40.094	26	1.542		
	Total	199.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Relawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_Relawan, Dukungan_Organisasi, Pelatihan_dan_Pendidikan

Berdasarkan hasil uji F ini, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dengan menggunakan variabel-variabel independen tersebut secara signifikan mempengaruhi Kinerja Relawan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan variabel-variabel ini dalam upaya meningkatkan kinerja relawan.

- Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.776	1.24180

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Relawan, Dukungan_Organisasi, Pelatihan_dan_Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja_Relawan

Berdasarkan hasil analisis ini, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dengan menggunakan variabel-variabel independen tersebut sangat baik dalam menjelaskan Kinerja_Relawan, dengan R^2 sebesar 0.799. Ini menunjukkan bahwa hampir 80% variasi dalam kinerja relawan dapat dijelaskan oleh pengalaman relawan, dukungan organisasi, dan pelatihan serta Pendidikan.

3.2. Pembahasan Hasil penelitian

1. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Relawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel pelatihan dan pendidikan memiliki nilai koefisien sebesar 0,155 dengan nilai signifikansi 0,233. Ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan memiliki hubungan positif terhadap kinerja relawan, pengaruhnya tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa frekuensi pelatihan yang diterima relawan belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

Beberapa faktor yang dapat menjelaskan hasil ini antara lain:

- Kurangnya penerapan langsung materi pelatihan dalam tugas sehari-hari.

- Kualitas materi pelatihan yang mungkin belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan relawan di lapangan.
 - Durasi dan metode pelatihan yang belum optimal.
2. Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Relawan
- Dukungan organisasi menunjukkan nilai koefisien 0,037 dengan signifikansi 0,747, yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja relawan. Ini dapat mengindikasikan bahwa meskipun PMI Kabupaten Wonogiri memberikan dukungan dalam bentuk fasilitas, kebijakan, dan insentif, hal tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja relawan secara signifikan.
- Beberapa alasan yang dapat menjelaskan hasil ini adalah:
- Relawan lebih termotivasi oleh faktor intrinsik seperti kepuasan dalam membantu sesama daripada dukungan organisasi.
 - Kurangnya akses terhadap fasilitas atau insentif yang diberikan sehingga belum dirasakan manfaatnya secara langsung oleh relawan.
 - Pola komunikasi dari manajemen dengan yang belum maksimal.
3. Analisis Pengaruh Pengalaman Relawan terhadap Kinerja Relawan
- Variabel pengalaman relawan memiliki koefisien 0,688 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja relawan. Dengan kata lain, semakin tinggi pengalaman seorang relawan, maka kinerjanya juga cenderung lebih baik.
- Faktor yang dapat menjelaskan hasil ini meliputi:
- Relawan yang memiliki pengalaman lebih lama cenderung lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka.
 - Mereka lebih siap dalam menghadapi situasi darurat karena sudah terbiasa dengan berbagai skenario dan tantangan di lapangan.
 - Pengalaman memberikan kepercayaan diri yang lebih besar dalam menangani berbagai tugas kemanusiaan.
4. Analisis Regresi Stimulan
- Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, variabel pelatihan, dukungan organisasi, dan pengalaman memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja relawan dengan nilai $F = 34,536$ dan signifikansi **0,000**. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut dapat menjelaskan **79,9%** variasi dalam kinerja relawan, sedangkan **20,1%** sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Namun, ketika diuji secara parsial, hanya pengalaman relawan yang memiliki pengaruh signifikan. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks PMI Kabupaten Wonogiri, pengalaman lebih dominan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan pelatihan dan dukungan organisasi.
5. Implikasi dan Rekomendasi
- Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada PMI Kabupaten Wonogiri adalah:
- Meningkatkan efektivitas pelatihan, misalnya dengan metode yang lebih interaktif seperti simulasi lapangan dan studi kasus nyata agar materi lebih mudah dipahami dan diterapkan.
 - Menyusun kebijakan dukungan organisasi yang lebih strategis, seperti pemberian insentif berbasis kinerja, penyediaan fasilitas yang lebih memadai, serta peningkatan komunikasi antara manajemen dan relawan.
 - Memanfaatkan pengalaman relawan senior sebagai mentor, dengan sistem pembinaan atau mentoring yang memungkinkan relawan baru untuk belajar langsung dari yang lebih berpengalaman.

- Melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja relawan untuk mengidentifikasi faktor lain yang berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja mereka.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman relawan merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja mereka, sementara pelatihan dan dukungan organisasi belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Oleh karena itu, PMI Kabupaten Wonogiri perlu berfokus pada strategi peningkatan pengalaman relawan serta memperbaiki sistem pelatihan dan dukungan organisasi agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja relawan secara keseluruhan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan dan penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada:

- 1) Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Wonogiri, atas izin, akses data, serta partisipasi dari para relawan dan staf yang menjadi responden dalam penelitian ini. Tanpa kontribusi mereka, penelitian ini tidak akan dapat terlaksana dengan baik.
- 2) Drs. Ahmad Husin, MM, M.Pd dan Elida Zia'ul Huda, SE, MM, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan arahan yang berharga dalam setiap tahapan penelitian ini.
- 3) STIE Wijaya Mulya Surakarta, sebagai institusi tempat penulis menempuh pendidikan, yang telah menyediakan sarana akademik dan lingkungan ilmiah yang mendukung terlaksananya penelitian ini.
- 4) Segenap rekan relawan PMI Kabupaten Wonogiri, yang telah memberikan informasi, dukungan moral, serta masukan praktis berdasarkan pengalaman mereka dalam kegiatan kemanusiaan di lapangan.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, atas doa, dukungan, dan motivasi yang terus menguatkan selama proses penulisan artikel ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kapasitas relawan dan penguatan organisasi kemanusiaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Babbie, C. A., King, P., Hoke, J., & Schauer, F. (2021). Metodologi Penelitian. In *54th AIAA Aerospace Sciences Meeting*. American Institute of Aeronautics and Astronautics. <https://doi.org/doi:10.2514/6.2016-0442>
- Bang, & Ross, S. (2020). Volunteer Motivation and Satisfaction. *Journal of Venue and Event Management*, 5(3), 121–167.
- Brudney, J. L., & Meijs, L. C. P. M. (2021). More is Less? The Volunteer Stewardship Framework and Models. *Nonprofit Management and Leadership*, 30(1), 69–87. <https://doi.org/10.1002/nml.21358>
- Clary, E. G., & Snyder, M. (2021). Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(4), 485–505. <https://doi.org/10.1177/0899764096254006>
- Cresswell, J. W., & Creswell, J. D. (2020). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

- Fauzi, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2022). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>
- Ghozali, I. (2018). *Apilikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grindle, M. S., & Hilderbrand, M. E. (1995). Building Sustainable Capacity in The Public Sector: What can Be Done? *Public Administration and Development*, 15(5), 441–463. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pad.4230150502>
- Juwita, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Lestari, P. I., & Afifah, L. (2021). Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Karyawan di Organisasi Nonprofit. *JoLLA: Journal of Language, Literature, and Arts*, 1(11), 1532–1546. <https://doi.org/10.17977/um064v1i112021p1532-1546>
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development (8th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Noor, S. F. H. (2022). Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 26–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.14891>
- OECD. (2021). *OECD Economic Outlook*. Jakarta
- Putri, & Bachri. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Sosial. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Ramayanti, S., & Yulihastri. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Kapasitas Dan Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di Destinasi Kapalo Banda Taram Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jural Ekonomi Bisni Dan Manajemen*, 5(3), 248–253.
- Ratri, E. D. A., & Masykur, A. M. (2020). Para Pengibar Kemanusiaan (Analisis Fenomenologi Interpretatif Tentang Pengalaman Menjadi Relawan Bencana Laki-Laki). *Jurnal Empati*, 8(4), 802–815. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26525>
- Roswaty, R., & Siddiq, A. M. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 63–69. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v10i1.745>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Alfabeta.
- UNDP. (2021). United Nations Development Programe. *ITU News*, 5, 22–23. <https://doi.org/10.1016/b978-0-444-86236-5.50086-9>
- UNV. (2022). *UNV Annual Report*. Jakarta : UN Volunteers.