

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN KUALITAS SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Bank BPR Arto Moro Semarang)**

Dastin Henri Fahrezi¹⁾, Anis Turmudhi²⁾

^{1,2}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

E-mail: ¹dastinhenri245@gmail.com

E-mail: ²anis@stietotalwin.ac.id

Abstract

This study attempts to examine how employee performance at Bank BPR Arto Moro Semarang is affected by training, work motivation, and the quality of human resources. Despite conflicting findings in earlier research on these factors, the importance of human resources in accomplishing business objectives served as the impetus for this study. The study takes a survey-based, quantitative methodology. Seventy-three employees were chosen at random to make up the sample. Data was gathered through a survey, and SPSS version 27 was used for multiple linear regression analysis. According to the findings, employee performance is significantly and negatively impacted by training. The quality of human resources has a large and beneficial impact, but work motivation has a favorable but not significant influence. According to these results, in order to improve overall performance, the organization should assess the success of its training initiatives, give employee motivation greater consideration, and keep raising the caliber of its human resources.

Keywords : *Training, Work Motivation, Human Resource Quality, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan krusial didalam perseroan, sehingga kualitasnya harus diperhatikan dengan baik. Kesuksesan perusahaan lebih banyak ditentukan oleh karyawan daripada teknologi. Dari sebbnya, pengurusan SDM yang baik amat dibutuhkan guna menghasilkan performa yang optimal dan fleksibel dalam menjalankan tanggung jawab (Widiastuti, 2020). Sumber Daya Manusia adalah sebagai peran individu untuk suatu penggerak organisasi, perusahaan memiliki berbagai macam fungsi dan tugas masing-masing yang telah ditentukan dan disepakati sebelum mulai bekerja (Savitri et al., 2023).

Kinerja karyawan mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja sesuai kebutuhan organisasi. SDM yang berkualitas menjadi penggerak pokok didalam meraih visi serta misi perusahaan. Maka dari itu, pengembangan SDM sangat penting agar karyawan memiliki kemampuan yang unggul dan sesuai dengan bidang pekerjaannya (Yudhiansyah et al., 2023),(Turmudhi, 2023). Kinerja karyawan menjadi indikator peran SDM dalam kemajuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan pengelolaan SDM yang selaras dengan kepentingan bersama. Namun, kinerja optimal juga bergantung pada kesadaran dan kesungguhan individu dalam menjalankan tugasnya (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Pelatihan adalah hasil dari evaluasi untuk mengetahui adanya perubahan perilaku karyawan setelah mendapatkan pelatihan. Penilaiannya dilangsungkan dilokaso kerja ataupun di lingkungan masyarakat setelah seorang peserta pelatihan menyelesaikan program pelatihan.

Penilaian ini adalah bagaimana seorang peserta pelatihan mampu mengaplikasikan pengetahuan dan ketrampilannya dalam situasi sehari-hari untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Tamsuri, 2022). Menurut (Yeni Setiani, 2023) Pelatihan merupakan proses penting dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan melalui pembelajaran, pembinaan, dan pendampingan, agar sesuai dengan standar perusahaan.

Motivasi kerja yakni memberi arahan ataupun dorongan yang dapat memberikan semangat bagi seorang karyawan tersebut, guna dapat memberikan inspirasi dalam dirinya, agar dapat bekerja menjadi baik serta terintegrasi dengan semua keahlian yang ia punya guna meraih kesenangan dalam bekerja (Wau, 2022), (Turmudhi & Ristianawati, 2023). Menurut (Maulana & Syukri, 2023) Motivasi menjadi terpenting dalam sebuah perusahaan sebab melalui dorongan diinginkan tiap karyawan mampu bekerja keras serta antusias guna meraih produktivitas yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi rasa kemauan, keperluan serta kepuasannya.

Kualitas sumber daya manusia yakni menaikkan serta keahlian pegawai guna memberi mereka sebuah informasi, keahlian, serta mentalitas pola pikir yang diinginkan guna bisa melengkapi tanggungjawabnya (Peryuda & Khoiri, 2023). Menurut (Oktaviani et al., 2020) mutu SDM sangat perlu untuk ditingkatkan. Peran dari perseroan pun diperlukan guna meningkatkan SDM pada karyawan. Dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sumber daya manusia secara profesional, diinginkan karyawan bisa bekerja dengan produktif serta mempunyai performa tinggi. Melalui cara meningkatkan mutu SDM, bahwa perusahaan dapat menjadikan sebagai tolak ukur ataupun kelangsungan organisasi tersebut.

Tinjauan Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja :

Performa pekerja yakni temuan dari mutu serta kuantitas kerja yang sesuai dengan tuntutan dan harapan. Kualitas SDM menjadi faktor utama yang mendukung dan menggerakkan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya (Yudhiansyah et al., 2023).

Pelatihan :

Pelatihan bertujuan untuk mengevaluasi perubahan perilaku karyawan setelah mengikuti program pelatihan. Penilaian dilakukan di lingkungan kerja atau masyarakat guna melihat sejauh mana peserta mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam tugas sehari-hari (Tamsuri, 2022).

Motivasi kerja :

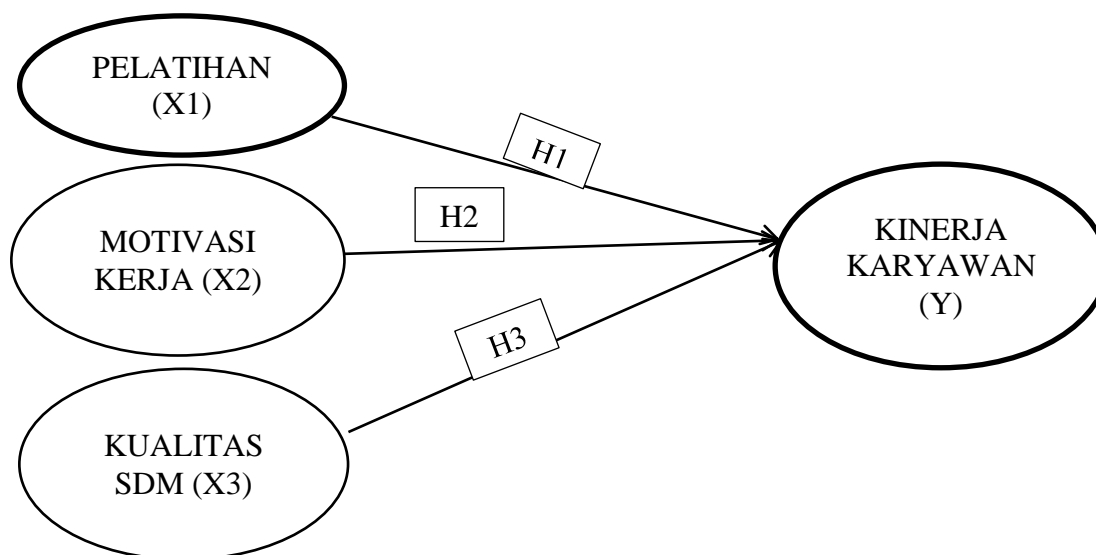
Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami kebutuhan, harapan, serta keterampilan karyawan agar dapat menempatkan mereka pada posisi yang tepat sehingga motivasi kerja semakin meningkat (Oktaviani et al., 2020).

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas SDM yakni upaya menaikkan keahlian pegawai melalui membekali mereka keterampilan, keterampilan serta pola pikir yang sesuai agar mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik (Peryuda & Khoiri, 2023).

HIPOTESIS

Adapun kerangka model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut :



H1 = Pelatihan berdampak baik serta signifikan Terhadap kinerja pegawai

H2 = Motivasi kerja berdampak baik serta signifikan atas performa pekerja

H3 = Kualitas Sumber Daya Manusia berdampak baik serta signifikan atas performa pekerja

2. METODE PENELITIAN

Digunakan pendekatan kuantitatif statistik untuk menyelidiki hipotesis tentang bagaimana pelatihan, motivasi kerja, serta mutu SDM memengaruhi performa pegawai bank BPR Arto Moro Semarang dalam penelitian ini. Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kualitas SDM (X3), serta performa pekerja adalah variabel penelitian. Melalui menyebarkan kuesioner ke karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi yakni area generalitas yang terdirikan suatu obyek ataupun subyek yang memiliki mutu serta karakter tersendiri yang ditetapkan atas penulis guna dikaji, selanjutnya ditarik simpulan. populasi dalam penelitiannya berjumlah 250 pekerja tetap pada Bank BPR Arto Moro Semarang (Sugiyono, 2022)

Berdasarkan (Sugiyono, 2022) sampel ialah unsur dari total yang dipunyai populasi. Sample yang digunakan sebanyak 73 responden yang diambil melalui tehnik random sampling. Teknik pengumpulan data memakai angket. Analisa datanya memakai uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier ganda.

Definisi Operasional Variabel

Pelatihan

Menurut (Yasin et al., 2023). Pelatihan yang baik berupaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan orang-orang untuk memenuhi persyaratan saat ini sekaligus mempersiapkan mereka untuk persyaratan di masa mendatang. Oleh karena itu, perusahaan dapat menunjukkan maka pekerjaannya meraih informasi serta siap menyesuaikan dirinya melalui

perubahan keadaan pasar serta kemajuan teknologi. Berdasarkan Lestari, dkk. (2019) dalam (Pongsimpin, 2025) , ada 4 indikator pelatihan meliputi: Materi pelatihan, Metode atau strategi, Pelatih peserta kualifikasi, Fasilitas pelatihan

Motivasi Kerja

Menurut (Asmayanti et al., 2023). Motivasi ini diciptakan lewat adanya kemauan serta kecondongan guna melakukan kerjaan yang dibebankan untuknya mellaui bersungguh-sungguh serta penuh rasa tanggungjawab selaras melaui potensi yang dipunyainya, smpai nantinya bisa diraih hasil kerja yang optimal. Tanpa adanya dorongan didalam bekerja, rasa mustahil seorang pekerja akan meraih hasil kerjanya yang positif serta maksimum. Indicator motivasi kerja berdasarkan Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Geza Mahesa Putra et al., 2023) sebagai berikut:

1. Tanggungjawab mempunyai tanggungjawab pribadi yang tinggi atas kerjaannya
2. Prestasi kerja melaksanakan sesuatu dengan semaksimal mungkin
3. Kesempatan untuk maju kemauan memperoleh bayaran yang adil selaras melalui pekerjaan
4. Pengakuan dalam performa kemauan memperoleh bayaran lebih tinggi dari normalnya.
5. Kerjaan yang menantang kemauan guna belajar menguasai kerjaan dibagiannya

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut (Rismawandi et al., 2022). Kualitas SDM ialah keahlian SDM guna melakukan tugas serta tanggungjawab yang diberi kepadanya melalui bekal Pendidikan, training serta pengalaman yang mencukupi. Ada 5 (lima) indicator kualitas (SDM), yakni (Zuhri,Dkk.2022)

1. Keahlian teoritis
2. Keahlian teknis
3. Keahlian konseptual
4. Moral
5. Keterampilan teknis

3. HASIL SERTA PEMBAHASAN

3.1 Hasil penelitian

a. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja	1	0.828	0.2319	Valid
	2	0.817	0.2319	Valid
	3	0.762	0.2319	Valid
	4	0.763	0.2319	Valid
	5	0.723	0.2319	Valid
Pelatihan	1	0.875	0.2319	Valid
	2	0.825	0.2319	Valid
	3	0.804	0.2319	Valid
	4	0.875	0.2319	Valid
Motivasi	1	0.823	0.2319	Valid
	2	0.859	0.2319	Valid
	3	0.700	0.2319	Valid
	4	0.841	0.2319	Valid
	5	0.791	0.2319	Valid
Kualitas	1	0.807	0.2319	Valid
	2	0.909	0.2319	Valid
	3	0.885	0.2319	Valid
	4	0.807	0.2319	Valid
	5	0.879	0.2319	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Variable Pelatihan, Motivasi, Kerja mutu SDM serta performa pekerja mempunyai skor hitung $>$ r tabel. Hal ini dapat menunjukkan menunjukkan bahwa pertanyaan tentang mengukur variable Pelatihan Motivasi kerja mutu SDM serta performa pekerja bisa dikatakan sah.

b. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Tanda	Batas a	keterangan
Kinerja karyawan	0,836	$>$	0,6	Reliabel
Pelatihan	0,863	$>$	0,6	Reliabel
Motivasi	0,862	$>$	0,6	Reliabel
Kualitas SDM	0,911	$>$	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Nilai yang diperoleh dari nilai-nilai Alpha Cronbach dari semua variable penelitian yakni Prlatihan, Motivasi kerja, Kualitas SDM serta performa pekerja nilai menunjukkan lebihbesar

pada skor 0,6. Sehingga jawaban narasumber dari variable penelitiannya reliable, sampai angket reliable bisa dijadikan serta dipakai penelitian berikutnya

Analisis Linier Berganda

Analisis ini guna mendapati kaitan diantara variable independent melalui variable dependent dari setiap tiap-tiap variable independent apakah kaitan baik ataupun berhubungan buruk serta guna mengasumsikan skor variable terikat apabila skor variable independent menemui kenaikan ataupun mengalami penurunan. Untuk penelitiannya menggunakan bantuan software SPSS versi 27 guna memperoleh hasil yang lebih maksimal

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.149	.395		2.910	.005
	PELATIHAN	-.385	.095	-1.933	-4.063	<.001
	MOTIVASI	.109	.066	.628	1.652	.103
	KUALITAS SDM	.162	.073	1.055	2.215	.030

a. Dependent Variable: Abs_RES

Bedasarkan tabel koefisien diatas hasil diraih kesamaan regresi ini :

$$Y = 1.149 - 0.385X_1 + 0.109X_2 + 0.162X_3 + 0.395$$

Dimana;

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Disiplin Kerja

e = error term e

Koefisien regresi dari tiap variabel independen mempunyai tanda koefisien yang positif. Karena itu, persamaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta $\alpha = 0.395$

Bedasarkan persamaan regresi menunjukkan dari nilai konstanta adalah 0.395. Yang artinya variabel Pelatihan, Motivasi Kerja, Kualitas SDM bernilai nol. Yang berarti Kinerja Karyawan mengalami peningkatan 0.395.

2. skor Koefisien variable Pelatihan (X₁) besarnya -0.385 (Negatif) yang mengandung arti variabel Pelatihan berdampak buruk atas performa pekerja.
3. Skor Koefisien variable Pelatihan (X₂) besarnya 0.109 (Positif) yang mengandung arti variabel Pelatihan berdampak baik atas performa pekerja.
4. Skor Koefisien variabel Pelatihan (X₃) besarnya 0.162 (Positif) yang mengandung arti variabel Pelatihan berdampak baik atas performa pekerja.
5. Nilai error adalah selisih antara predicted value dengan hasil pengamatan atau observasi pada data populasi, nilai standar error regresi linier berganda sebesar 0.395 menunjukkan seberapa jauh rata-rata perkiraan koefisien regresi dari nilai sebenarnya

dalam satuan yang digunakan dalam analisis. Dengan demikian, makin minim skor standart error, makin akurat desain didalam mengasumsikan skor variabel dependen berlandaskan variable independen.

Uji t

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berlandaskan table 4.10 bisa dipandang maka skor koefisien beta dalam variable Pelatihan besarnya -0,389 skor t hitung besarnya -4,063 > t table =1,994 (t tabel satu arah guna alfa 0,05 serta df = N - K = 69 yakni besarnya 1,994), namun skor signifikansi 0,001 < 0,05. Perihalnya menunjukkan pelatihan berdampak negative serta signifikan atas performa pekerja. Sampai bisa dikesimpulkan bahwasanya dugaan 1 **ditolak**.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berlandaskan table 4.10 bisa dipandang maka skor koefisien beta dalam variable motivasi senilai 0,109 skor t hitung besarnya 1,652 < t table =1,994 (t tabel satu arah guna alfa 0,05 serta df = N - K = 69 yakni besarnya 1,994), namun skor signifikansi 0,103 > 0,05. Perihalnya memastikan motivasi kerja berdampak baik serta tak signifikan atas performa pekerja. Sampai bisa dikesimpulkan bahwasanya dugaan 2 **ditolak**.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berlandaskan table 4.11 bisa dipandang maka skor koefisien beta dalam variable pendidikan senilai 0,386 skor t hitung besarnya 3,386 > t table =1,994 (t table satu arah guna alfa 0,05 dan df = N - K = 69 yakni besarnya 1,994), namun skor signifikansi 0,030 < 0,05. Perihalnya memastikan kualitas SDM berdampak baik serta signifikan atas performa pekerja. Sampai bisa dikesimpulkan bahwasanya dugaan 3 **dapat diterima**.

Uji F

Temuan pengujian diraih skor F hitung = 400.692 > F table = 2,74 maka dari itu, perihanya memastikan bahwasanya desain regresi penelitian ini cocok untuk menguji suatu hipotesis, atau dengan kata lain penelitian ini cocok untuk mengukur keterbacaan laporan tahunan.

Uji Determinasi

diketahui nilai *Adjusted R Square* besarnya 0,686 ataupun 68,6%. Sampai bisa disimpulkan bahwasanya variable pelatihan, motivasi serta Kualitas Sumber Daya Manusia memberikan partisipasi dampak besarnya 68,8% atas tingkatan variable peforma karyawan. Namun tersisanya 31,2% persen dipengaruhi atas variable lain yang tak dikatakan pada penelitiannya.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Pelatihan atas performa pekerja

Dalam temuan pengurusan informasi angket melalui memakai program SPSS versi 27, penulis menjumpai temuan penelitian menunjukkan bahwasanya pelatihan memiliki skor koefisien besarnya -0,389 (bernilaijab negatif) beserta t-taksir besarnya -4.063 > 1,994 (t-table) serta skor sig. besarnya 0,103 > 0,05. Berlandaskan temuan penelitiannya bisa dikesimpulkan maka variable Pelatihan (X1) berdampak secara negative serta signifikan atas performa pekerja

(Y), H1 ditolak, yang menunjukkan bahwa pandangan karyawan terhadap pelatihan di perusahaan belum sepenuhnya terpenuhi. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya. (Sukmawati et al., 2020) bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh Negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam temuan pengurusan informasi angket melalui memakai program SPSS versi 27, penulis menjumpai temuan penelitian menunjukkan bahwasanya Pelatihan memiliki skor koefisien besarnya 0,109 (bernilaikan positif) beserta t-hitung besarnya $1,652 < 1,994$ (t-table) serta skor sig. besarnya $0,103 > 0,05$. Berlandaskan temuan penelitiannya bisa disimpulkan bahwasanya variable Motivasi (X2) berdampak secara baik serta tak signifikan atas performa pekerja (Y), hingga H2 ditolak. Penelitiannya serah melalui penelitiannya yang dilaksanakan atas (Kasyifillah & Prijati, 2023) bahwasanya motivasi berdampak baik serta tidak signifikan atas performa pekerja.

Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam temuan pengurusan informasi angket melalui memakai program SPSS versi 27, penulis menjumpai temuan penelitian menunjukkan bahwasanya Pelatihan memiliki skor koefisien besarnya 0,386 (bernilaikan positif) beserta t-hitung besarnya $3,386 > 1,994$ (t-table) serta skor sig. besarnya $0,030 < 0,05$. Berlandaskan temuan penelitiannya bisa disimpulkan bahwasanya Kualitas SDM (X3) berdampak secara baik serta tak signifikan atas performa pekerja (Y), hingga H3 diterima. Penelitiannya serah melalui penelitiannya yang dilaksanakan atas (Sudarta, 2022) bahwasanya motivasi berdampak baik serta tidak signifikan atas performa pekerja.

4. KESIMPULAN

Berlandaskan temuan penelitiannya tentang Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Kualitas SDM atas performa pekerja BANK BPR ARTO MORO Semarang bisa ditarik simpulan yakni :

1. Pelatihan berdampak negative serta signifikan atas performa pekerja. Oleh karena itu, meskipun secara statistik pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, arah pengaruh yang negatif menjadi perhatian penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan memperbaiki kualitas program pelatihannya.
2. Motivasi mempunyai dampak baik tetapi tidak signifikan atas performa pekerja. Artinya, meskipun arah hubungan memastikan maka makin tinggi dorongan maka performa cenderung menaik, namun secara statistik pengaruh tersebut belum cukup kuat atau meyakinkan. perihalnya mengindikasikan maka motivasi kerja belum jadi faktor pokok yang menentukan peningkatan performa pekerja dalam konteks penelitian ini. Bisa jadi faktor lain seperti keterampilan, lingkungan kerja, atau dukungan manajerial memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi performa pekerja.
3. Kualitas SDM berdampak baik serta signifikan atas performa pekerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM merupakan bagian krusial yang mesti diperhatikan oleh perseroan dalam usaha maikkan performa pekerja secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmayanti, Syam, A., Jufri, M., Yuliani, Sudarmi, & Nurhikmah, reski andi. (2023). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan Ukm Kabupaten Gowa. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 76–82. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3769>
- Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>
- Kasyifillah, M. H., & Prijati. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(7), 1–18.
- Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(1), 104. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i1.29060>
- Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 101. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3838>
- Peryuda, S., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. *ECo-Buss*, 5(3), 818–830. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.565>
- Pongsimpin, N. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalisme. *Niagawan*, 9(2), 108. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19036>
- Rismawandi, R., Lestari, I. R., & Meidiyustiani, R. (2022). Kualitas SDM, Persepsi Pelaku UMKM, Pemahaman UMKM, Sosialisasi SAK EMKM Terhadap Implementasi SAK EMKM. *Owner*, 6(1), 580–592. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.608>
- Savitri, F. M., Sahab, M., Lila, S. V., Tuhi, K. H., & Zulfikar, I. A. (2023). Urgensi Pengimplementasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mengoptimalkan Kualitas Pelayanan Biro Umrah Ar Rahmah Tour Kendal. *JUMPER Jurnal Manajemen Dan Pemasaran*, 1(2), 2985–492. <https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sudarta. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KUALITAS SDM, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA DAOP 8 SURABAYA*. 16(1), 1–23.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat:

- eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif). *Metode Penelitian Kualitatif*, 1–274. <http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1154/879>
- Turmudhi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan di UD Sukinem. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 68–73. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2968>
- Turmudhi, A., & Ristianawati, Y. (2023). Performance of Village-Owned Moro Berkah's Employees: Analyzing Workplace Motivation and Workplace Discipline. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 3(1), 42–49. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v3i1.552>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Widiastuti, I. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan Kota Bekasi. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10317>
- Yasin, N., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . PLN (Persero) ULP Belopa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 434–441. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.457>
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>
- Yudhiansyah, V., Budianto, A., Herman, F., & Mulyana, A. E. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Teknik Bina Putera Banjar). *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 8(1), 9–16.
- Zuhri, D. (2022). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 8(2), 233–242. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v8i2.6166>