

PERAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sarjito¹⁾; Sutianingsih²⁾

^{1,2}Program Studi Manajemen, STIE Atma Bhakti, Surakarta, Indonesia

Email: sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id

Abstrak

Riset ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian Daerah (BPPKD). Metode penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasinya seluruh karyawan berjumlah 48 orang, menggunakan pendekatan sensus. Pengumpulan data dengan wawancara dan angket. Alat analisis menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda, serta uji t dan uji F. Temuan penelitian: 1) Pelatihan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. 2) Pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi kerja, pengembangan karir, pelatihan.

1. PENDAHULUAN

Badan Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian Daerah memiliki kemampuan untuk mewujudkan otonomi daerah di bidang pengembangan dan pelatihan pegawai. Jumlah personel di organisasi pemerintah ini mencapai 48 orang, termasuk pejabat PNS dan kepala dinas, bidang, dan subbagian. Badan Diklat Kepegawaian Daerah sebagai salah satu instansi pemerintah Kabupaten Boyolali memiliki tanggung jawab yang sangat penting dalam memberikan dukungan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Boyolali secara efektif. Keberhasilan suatu lembaga sebagai pengelola sumber daya manusia sangatlah besar penting untuk menjamin tercapainya tujuan lembaga (Yudea & Sutianingsih, 2022). Penyelenggaraan manajemen kepegawaian bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian. Kewajiban ini mencakup berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas karyawan, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan. Badan Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian Daerah bertugas menyusun peraturan perundang-undangan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan daerah. Selain itu, agensi bertanggung jawab untuk menyiapkan metode pengelolaan karyawan yang sejalan dengan kebijakan dan undang-undang yang ditetapkan. Kegiatan program organisasi ini meliputi pelayanan administrasi, sarana prasarana, peningkatan kedisiplinan, peningkatan kapasitas dan pembinaan kepegawaian.

Kantor Badan Diklat Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali saat ini mengalami fenomena kualitas kerja pegawai yang kurang optimal. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya akuntabilitas pegawai dalam melaksanakan tugas, serta penyimpangan dari target yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya.

Pelatihan merupakan upaya organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam berbagai jenis pekerjaan, termasuk kerja fisik dan interaksi interpersonal, dengan penekanan khusus pada pertumbuhan dan perkembangan individu. Gomes (2003) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya yang disengaja yang ditujukan untuk meningkatkan

kinerja karyawan dalam peran pekerjaan tertentu baik dalam lingkup tanggung jawab mereka atau terkait dengan pekerjaan mereka. Akuisisi kemampuan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi disebut sebagai pelatihan. Menurut Mathis & Jackson, (2006), pelatihan adalah proses memberikan individu dengan pengetahuan dan keterampilan khusus dan dapat diamati yang dapat mereka terapkan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan mempunyai dampak nyata pada kinerja pegawai (Safitri, 2019). Namun pernyataan ini tidak sejalan dengan pernyataan Sukmawati et al., (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Menurut perspektif Mondy dan Noe (2005) tentang pengembangan karyawan dalam suatu organisasi, proses tersebut mencakup pertumbuhan organisasi dan pribadi dan tidak ada batasan pada pekerjaan tertentu. Program pelatihan melengkapi tenaga kerja dengan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan sifat organisasi yang berkembang dan berkembang. Simamora (2004) berpendapat bahwa perkembangan umumnya terkait dengan peningkatan kemampuan secara emosional serta intelektual untuk pelaksanaan tugas secara lebih efektif. Menurut definisi Hariandja (2002), pelatihan dan pengembangan adalah inisiatif yang disengaja yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kompetensi, keahlian, dan kecakapan tenaga kerjanya. Menurut Mathis & Jackson (2006), pengembangan mengacu pada upaya yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan personel dalam melaksanakan tugas yang beragam. Pendapat ini sejalan dengan hasil riset (Fransyah et al., 2022) dan (Susanto, 2019).

Selain pelatihan dan pengembangan karir, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah motivasi. Motivasi atau dorongan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik sudah pasti akan dapat meningkatkan kinerjanya. Pendapat ini sesuai dengan temuan penelitian (Arifai, 2018; Susanto, 2019).

Menurut penjelasan Basri & Rivai (2005), perilaku aktual individu berupa prestasi kerja disebut sebagai kinerja, yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan peran yang telah ditentukan dalam organisasi. Hariandja (2002) perspektif alternatif berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat dipahami sebagai fungsi dari pekerjaan yang mereka hasilkan atau perilaku mereka yang sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Signifikansi kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi memerlukan penerapan berbagai inisiatif yang ditujukan untuk meningkatkannya. Penilaian kinerja adalah metode potensial untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Mathis & Jackson (2001), kinerja berkaitan dengan tindakan dan kelambanan karyawan. Menurut Simamora (2004), kinerja berkaitan dengan sejauh mana karyawan memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Kegiatan pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kepada karyawan diantisipasi untuk meningkatkan kinerja dan penyampaian layanan. Ini karena pelatihan semacam itu membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan tentang bagaimana memberikan layanan berkualitas dan memberi nilai tambah pada layanan kepegawaian.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Nawawi (2006), kinerja tinggi ditandai dengan penyelesaian tepat waktu dari target pekerjaan dalam kerangka waktu yang ditetapkan. Hasibuan (2005) memberikan penjelasan tentang kinerja sebagai output oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh tingkat keahlian, pengalaman, dedikasi, dan manajemen waktu. Prawirosentono (2011) mendefinisikan individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi dapat menghasilkan hasil kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

khusus mereka, dalam mengejar tujuan organisasi yang ditetapkan secara hukum, dengan tetap berpegang pada standar etika dan moral. prinsip. Menurut Robbins (2006), indikator kinerja karyawan meliputi: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemandirian serta efektivitas.

Pelatihan

Sesuai dengan pernyataan Rivai, (2010), pelatihan adalah prosedur sistematis yang bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan guna pencapaian tujuan organisasi. Konsep pelatihan memastikan peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan yang diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan mereka saat ini. Sesuai definisi Fathoni (2006), pelatihan mengacu pada proses pemberian keterampilan dan pengetahuan kepada peserta dengan cara yang memungkinkan mereka menerapkan pelatihan secara efektif dalam pekerjaan mereka. Sesuai dengan temuan Sastrohadiwiryono & Syuhada (2021), pelatihan adalah pendekatan sistematis yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dengan menumbuhkan pemikiran, tindakan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang tepat. Mangkunegara (2011) memberikan penjelasan tentang berbagai indikator dalam proses pelatihan. Indikator pelatihan meliputi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir mencakup semua berbagai upaya yang dilakukan untuk membekali individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengejar lintasan profesional tertentu. Rencana karir karyawan harus disertai dengan tujuan karir yang realistis. Sesuai dengan pernyataan Sunyoto (2012), Perencanaan karir adalah pendekatan sistematis di mana individu membangun dan mengejar tujuan karir mereka. Oleh karena itu, seorang karyawan perlu mengambil langkah-langkah khusus untuk mencapai rencana yang diusulkan.

Sunyoto, (2012) menyajikan tiga definisi karir yang berbeda. Definisi pertama berpendapat bahwa karir adalah perkembangan promosi atau transfer lateral ke posisi yang membutuhkan tanggung jawab yang lebih kompleks atau terletak di lokasi yang lebih menguntungkan di dalam atau di seluruh hirarki hubungan kerja selama seumur hidup individu. Istilah “karir” dapat mengacu pada berbagai aspek yang berkaitan dengan kehidupan profesional seseorang. Ini termasuk: (1) kumpulan pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang, (2) perkembangan karir seseorang dengan cara yang jelas dan sistematis, dan (3) riwayat pekerjaan dan rangkaian posisi yang dipegang oleh individu selama masa kerja mereka.

Menurut argumen Cascio dalam Marwansyah, (2012), istilah “karir” dapat dimaknai melalui dua lensa yang berbeda, yaitu perspektif objektif dan subjektif. Dari sudut pandang objektif, karir dapat didefinisikan sebagai serangkaian posisi pekerjaan yang dipegang seseorang sepanjang hidupnya. Namun, dari sudut pandang subjektif, karier juga dapat mencakup pergeseran nilai, sikap, dan motivasi pribadi yang mungkin terjadi saat individu menjadi dewasa. Pengembangan karier menurut (Mangkunegara, 2011) adalah tindakan personel yang mempromosikan perencanaan karir dalam suatu organisasi, untuk keuntungan bersama antara bisnis dan pekerjaannya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Populasi terdiri dari 48 pegawai BKPPD Wilayah Boyolali yang terdiri dari 39 pegawai tetap dan 9 pegawai tidak tetap.

Semua karyawan menyelesaikan survei mengenai kinerja mereka. (Arikunto, 2010) berpendapat, Jika jumlah peserta kurang dari 100, disarankan untuk menyertakan semua responden. Investigasi ini menggunakan ukuran sampel 48 pegawai, karena ukuran total

populasi kurang dari 100. Oleh karena itu, semua responden dimasukkan sebagai sampel penelitian. Metodologi pengambilan sampel yang digunakan didasarkan pada pendekatan sensus. Metode potensial untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini adalah melalui penggunaan instrumen survei mandiri yang berisi serangkaian item yang diberi peringkat.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Menurut Sugiyono (2011) pengujian validitas memastikan kapasitas variabel instrumental untuk secara akurat menilai konstruk yang dimaksud. Mengenai pemanfaatan rumus korelasi product moment. Dalam konteks analisis statistik, suatu instrumen dianggap tidak valid jika Nilai r hitung suatu variabel lebih kecil dari nilai r tabelnya. Sebaliknya, suatu temuan korelasi dikatakan valid jika nilainya melebihi nilai r tabel. Perangkat menunjukkan karakteristik yang menguntungkan, menjadikannya cocok untuk tujuan pengumpulan data dengan stimulasi yang memadai. Ketika surveyor meminta peserta untuk memilih tanggapan tertentu, kemanjuran instrumen kemungkinan akan dievaluasi. Pernyataan dari Ghazali (2011) Ketika nilai alpha dari suatu variabel melebihi tingkat signifikansi standar 0,6, itu dianggap memiliki tingkat ketergantungan yang substansial. Begitu juga sebaliknya, jika nilai alpha lebih kecil dari 0,6 dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang rendah. Selain itu juga digunakan uji asumsi klasik untuk mengevaluasi keadaan data saat ini dan memilih model analisis jalur terbaik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menampilkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas instrumen. variabel untuk menilai tingkat kualitas penelitian dengan menggunakan software SPSS 26.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Status	Cronbach Alpha	Status
Pelatihan	X1.1	0,637	0,278	Valid	0,665	Reliabel
	X1.2	0,667	0,278	Valid		
	X1.3	0,501	0,278	Valid		
	X1.4	0,737	0,278	Valid		
	X1.5	0,745	0,278	Valid		
Pengembangan Karir	X2.1	0,710	0,278	Valid	0,823	Reliabel
	X2.2	0,722	0,278	Valid		
	X2.3	0,772	0,278	Valid		
	X2.4	0,882	0,278	Valid		
	X2.5	0,807	0,278	Valid		
Motivasi Kerja	Z.1	0,764	0,278	Valid	0,792	Reliabel
	Z.2	0,765	0,278	Valid		
	Z.3	0,762	0,278	Valid		
	Z.4	0,688	0,278	Valid		
	Z.5	0,734	0,278	Valid		
Kinerja Karyawan	Y.1	0,648	0,278	Valid	0,692	Reliabel
	Y.2	0,741	0,278	Valid		
	Y.3	0,726	0,278	Valid		
	Y.4	0,634	0,278	Valid		
	Y.5	0,630	0,278	Valid		

Tabel 1 menunjukkan nilai atau hasil r mampu melebihi nilai r tabel, sehingga menandakan validitas semua item pertanyaan untuk setiap variabel. Keandalan dan kelayakan data dapat disimpulkan dari nilai Cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik (uji normalitas, linieritas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) dijalankan uji regresi linier berganda terlebih dahulu.

a. Normalitas

pengujian yang menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk menilai apakah Distribusi data sesuai atau berbeda dari distribusi normal. Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau sebaliknya, sehingga data berdistribusi teratur.

Tabel 2 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28041425
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.068
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 2, nilai signifikansi 0,200 dan signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data dalam penelitian mengikuti distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuannya adalah untuk menilai apakah keterkaitan antar variabel independen dan variabel dependen bersifat linier. Ketika nilai Sig menunjukkan ketidak linieran lebih besar dari 0,05, maka terbentuk hubungan linier antara kedua variabel. Sebaliknya, jika nilai Sig kurang dari atau sama dengan 0,05, diklasifikasikan hubungan tersebut sebagai non-linier.

Tabel 3 Uji Linieritas
Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	270.526	11	24.593	7.099	.000
		Linearity	219.797	1	219.797	63.442	.000
		Deviation from Linearity	50.729	10	5.073	1.464	.193
	Within Groups		124.724	36	3.465		
	Total		395.250	47			

Tabel 3 menampilkan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa Sig. penyimpangan dari linearitas adalah 0,193, yang melebihi ambang batas 0,05. Data menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara variabel pelatihan dan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4 Uji Linieritas
Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	321.726	10	32.173	16.190	.000
		Linearity	287.813	1	287.813	144.839	.000
		Deviation from Linearity	33.913	9	3.768	1.896	.083
	Within Groups		73.524	37	1.987		
	Total		395.250	47			

Temuan yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa Sig. penyimpangan dari linearitas adalah 0,83, yang melebihi ambang batas 0,05. Berdasarkan temuan ini, terdapat hubungan linier antara karakteristik pengembangan karir dan variabel kinerja karyawan.

Tabel 5 Uji Linieritas
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	312.087	8	39.011	18.295	.000
		Linearity	282.387	1	282.387	132.428	.000
		Deviation from Linearity	29.700	7	4.243	1.990	.081
	Within Groups		83.163	39	2.132		
	Total		395.250	47			

Temuan yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa Sig. penyimpangan dari linearitas adalah 0,81, yang melebihi ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinieritas

Tujuan penelitian ini adalah melakukan pengujian untuk mengetahui adanya interkorelasi antar variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi dianggap non-multikolinear ketika Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

Tabel 6 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

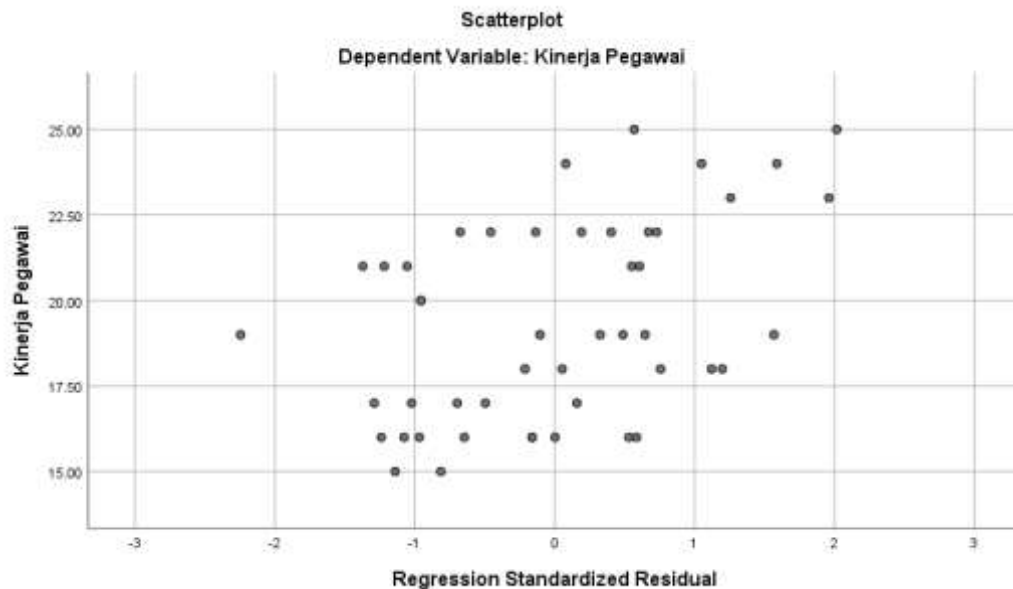
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.466	2.145
	Pengembangan Karir	.274	3.652
	Motivasi Kerja	.260	3.841

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 6 menunjukkan bahwa pelatihan memiliki nilai toleransi seluruh variabel pada uji multikolinearitas melebihi 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastitas

Tujuannya adalah untuk menilai keberadaan ketimpangan varians dalam residual model regresi linier di semua pengamatan. Tidak adanya heteroskedastisitas diamati ketika dispersi titik-titik data dalam sebar terdistribusi secara merata di sekitar nilai nol.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan temuan yang disajikan seperti yang dapat dilihat pada Gambar 1, variabel pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan titik-titik data yang tersebar dan sebaran titik-titik tersebut tidak menunjukkan pola gelombang yang lebar.

Uji Regresi

Analisis regresi adalah teknik statistik yang telah banyak digunakan untuk memeriksa pola dan menghitung statistik di antara dua variabel atau lebih (Wahyono, 2013), didapatkan hasil pengujian:

Tabel 7 Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.613	1.500		-.408	.685
	Pelatihan	.216	.098	.215	2.204	.033
	Pengembangan Karir	.425	.130	.417	3.281	.002
	Motivasi Kerja	.353	.135	.342	2.618	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji persamaan regresi

Dengan memanfaatkan tiga variabel berbeda dengan cara yang independen: Persamaan di atas merupakan model regresi linier, dimana Y adalah variabel dependen dan X1, X2, dan X3

adalah variabel independen. Koefisien b1, b2, dan b3 mewakili kemiringan masing-masing variabel independen, sedangkan suku konstan a mewakili perpotongan garis regresi. Persamaan tersebut di atas merupakan model regresi linier berganda, dimana nilai keluaran digunakan sebagai variabel masukan. Persamaan dinyatakan sebagai $Y = -0,613 + 0,216X_1 + 0,425X_2 + 0,353X_3$.

Hasil dan Pembahasan

Riset ini bertujuan untuk mengukur pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien variabel pelatihan diuji dengan menggunakan hasil output yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,204 dan tingkat signifikansi sebesar 0,033. Nilai t yang ditabulasikan adalah 1,677. Hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung melebihi nilai t kritis dari t tabel ($2,204 < 1,677$), dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($0,033 < 0,05$). Singkatnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi sampai tingkat tertentu dengan pemberian pelatihan. Riset ini mendukung pernyataan (Safitri, 2019)

Koefisien variabel pengembangan karir output yang diuji menghasilkan thitung sebesar 3,281 dan sign. 0,002. T tabel ditemukan menjadi 1,677. Temuan menunjukkan bahwa nilai t hitung melebihi nilai ttabel ($3,281 > 1,677$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Sehingga pengembangan karir memiliki dampak parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan nilai t hitung untu motivasi kerja sebesar 2,618 dengan taraf signifikansi 0,012, dan nilai t tabel sebesar 1,677. Secara lebih spesifik, tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05 ($0,012 < 0,05$), dan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2,618 > 1,677$). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi pekerja mempengaruhi kinerja sampai batas tertentu. Hasil ini mendukung pernyataan (Fransyah et al., 2022; Susanto, 2019) yang memberikan hasil pada penelitiannya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat membuktikan hipotesis yang diajukan yakni motivasi kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Temuan riset ini: pelatihan, pengembangan karir serta motivasi kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Koefisiennya regresi pengembangan karir menunjukkan nilai paling tinggi sehingga pengembangan karir memiliki peran dominan pada peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta. *Keunggulan Bersaing Organisasi*.

- Fransyah, K., Qodriah, S. L., & Hartati, W. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(2), 146–163. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i2.3070>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. *Bumi Aksara, Jakarta*, 288.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mathis, Robert L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (Kesepuluh)*. Salembaempat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan buku 2. *Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat*, 72.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management*. Pearson Educación.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah mada university press.
- Prawirosentono. (2011). *Kinerja Pegawai*.
- Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks. Kelompok Gramedia.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- 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>
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuisisioner, & Analisis Data Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Wahyono, T. (2013). *25 Model analisis statistik dengan spss 17*. Elex Media Komputindo.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Yudea, N., & Sutianingsih. (2022). Effect of Work Motivation, Work Environment, And Competence on Employee Performance at Bank Jateng Boyolali Regional Branch. *International Journal of Economic, Business and Accounting Research*, 6(4), 2357–2364.