

# Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Anita Harliany<sup>1</sup>, Abdul Razak<sup>2</sup>, Muh. Nur<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari  
anita@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan training terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan metode Observasi, Kuesioner dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Training secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mengandung makna semakin meningkat Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Training, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mengandung makna semakin meningkat Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara. Variabel Training secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mengandung makna semakin meningkat Training maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara.

**Keyword: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Training, Kinerja Pegawai**

## Article Info

### Article History

Received : March  
12<sup>th</sup>, 2023  
Revised : Mey 14<sup>th</sup>,  
2023  
Accepted : Agustus  
3<sup>rd</sup>, 2023  
Published : Oktober  
05<sup>nd</sup>, 2023

Copyright © 2023 by  
the author



## PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam konteks sektor public (Mukhlison Effendi, 2021). Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah lembaga yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah menjadi suatu kebutuhan yang mendesak. Pengembangan sumber daya manusia mencakup upaya jangka panjang untuk mengembangkan potensi pegawai melalui pendekatan yang lebih holistik (Gustiana et al., 2022). Sementara Training merupakan metode yang umum digunakan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai (Mukhlison Effendi, 2021). Training adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi individu. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya dan training Manusia memiliki dampak positif pada kinerja pegawai di berbagai organisasi.

Sejumlah penelitian telah dilakukan sebelumnya yang terkait dengan pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia dan training terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (Sutya, dkk. 2016) mengenai pengaruh training terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Studi ini menemukan bahwa training yang efektif memiliki dampak positif signifikan pada kinerja pegawai, termasuk peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kepuasan kerja (Sutya et al., 2016). Penelitian oleh Yanti, mengeksplorasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan keterampilan pegawai, motivasi kerja, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Yanti, 2019). Penelitian oleh Apriliana dan Nawangsari, fokus pada hubungan antara training, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian ini menemukan bahwa kombinasi yang baik antara training dan pengembangan sumber daya manusia dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam hal penguasaan tugas, inovasi, dan kolaborasi (Apriliana and Nawangsari, 2021).

Meskipun penelitian sebelumnya memberikan pemahaman yang bermanfaat tentang pengaruh training dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, terdapat beberapa celah penelitian yang perlu diisi dalam konteks Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Beberapa *research gap* yang dapat diidentifikasi seperti Konteks Organisasi, Variabel Kinerja yang Diukur, dan Implementasi Training dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Fokus pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara: Penelitian ini akan menjadi salah satu penelitian pertama yang secara khusus mempelajari dampak training dan pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Melalui penelitian ini, akan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang konteks organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lembaga ini.

Penekanan pada Variabel Kinerja yang Relevan: Penelitian ini akan menentukan variabel kinerja yang paling relevan dan signifikan dalam konteks Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Dalam hal ini, penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam memahami aspek

kinerja yang paling penting untuk ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini akan lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi efektif dari program pengembangan Sumber Daya Manusia dan *training*. Dalam hal ini, penelitian ini akan memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor seperti desain program, metode pelatihan, dukungan manajerial, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan program-program ini. Dengan memperhatikan latar belakang penelitian terdahulu, research gap, dan novelty yang dijelaskan di atas, penelitian ini akan memberikan kontribusi penting dalam memahami dampak pengembangan Sumber Daya Manusia dan *training* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi kepada manajemen Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dalam merancang dan mengimplementasikan program training dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini dibuat dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber daya manusia Dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”.

## METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Sumber data primer atau utama dalam penelitian ini yakni data diambil berdasarkan hasil kuesioner yang akan didistribusikan nantinya. Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini yakni kuesioner mengenai keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan *Turnover Intention*. Kuesioner yang digunakan dengan skala likert yang terdiri atas lima penilaian yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak

Teknik pengolahan data adalah suatu proses yang terdapat dalam memperoleh data yang dilakukan sistematis dalam pengumpulan dan penyajian fakta untuk tujuan tertentu. Setiap pertanyaan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Penentuan nilai skala likert untuk jawaban dilakukan dalam bentuk checklist. Jawaban setiap item instrumen akan dijawab dengan format:

SS	=	Sangat Setuju	Diberi Skor 5
S	=	Setuju	Diberi Skor 4
N	=	Netral	Diberi Skor 3

TS = Tidak Setuju Diberi Skor 2

STS = Sangat Tidak Setuju Diberi Skor 1

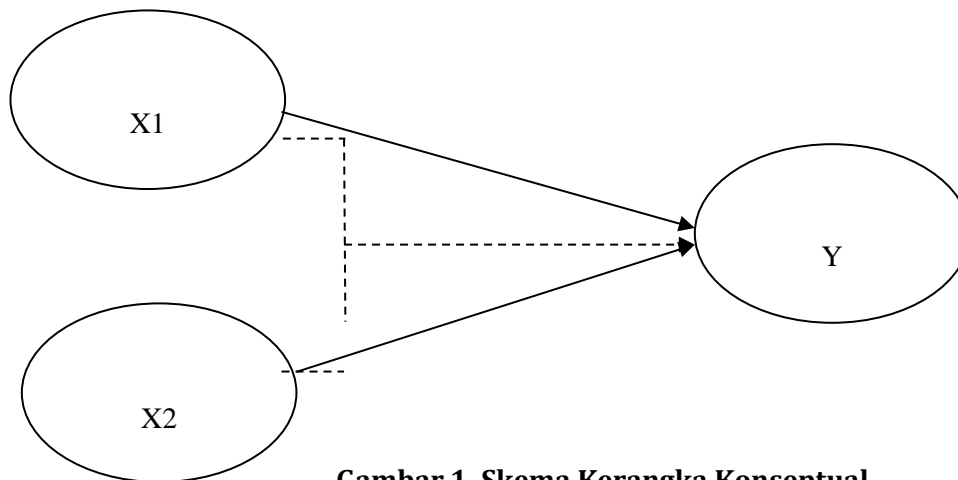
Setuju

Angka 5 (lima) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang bersifat sangat tidak setuju (sangat negatif) terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, sedangkan angka 1 (satu) menunjukkan tanggapan yang bersifat sangat setuju (sangat positif). Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

**Tabel 1. Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner**

Interval Skor	Tingkat Hubungan
4,22 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Kurang Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber: (Sugiyono, 2017)



**Gambar 1. Skema Kerangka Konseptual**

X<sub>1</sub> : Pengembangan Sumber Daya Manusia

X<sub>2</sub> : Training

Y : Kinerja Pegawai

Sumber: (Sugiyono, 2017)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Training secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis diterima dikarenakan uji yang dilakukan hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Training menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Kinerja Pegawai sebesar 3,41 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik. Orientasi yang dirasakan oleh responden berada pada kategori cukup baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Orientasi sebesar 3,37 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Orientasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah cukup baik.

Inisiatif yang dirasakan oleh responden berada pada kategori cukup baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Inisiatif sebesar 3,35 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Inisiatif pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah cukup baik. Komitmen yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Komitmen sebesar 3,44 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Komitmen pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik. Kerjasama yang dirasakan oleh responden berada pada kategori cukup baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Kerjasama sebesar 3,33 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Kerjasama pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah cukup baik.

Kepemimpinan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Kepemimpinan sebesar 3,57 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Kepemimpinan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik. Teori yang diungkapkan oleh Menurut Masturi et al., (2021) mendukung penelitian ini bahwa kinerja merupakan suatu kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja yang berupa tugas yang dibebankan perusahaan kepada pegawainya yang dipengaruhi atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja karyawan yang dilakukan di dalam suatu

perusahaan baik dalam bentuk program kerja ataupun hal yang lain akan menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Syafaruddin (2001:217), pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses transformasi individu-individu dalam organisasi menuju kondisi yang lebih baik, sehingga mereka siap menghadapi tanggung jawab di masa mendatang dan membantu mencapai tujuan organisasi. Pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkutantisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang.

Sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*). Sementara itu Kandou (2013) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai skope yang lebih luas dandingkan dengan pelatihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustiana et al (2022), Hasil penelitiannya bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis diterima dikarenakan uji yang dilakukan hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk pengembangan sumber daya manusia sebesar 3,99 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa pengembangan sumber daya manusia pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik.

Motivasi yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Motivasi sebesar 3,99 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Motivasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik. Kepribadian yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Kepribadian sebesar 3,99 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Kepribadian pada Sekretariat

Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik. Keterampilan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor penilaian untuk Keterampilan sebesar 4,01 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Keterampilan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik.

Teori yang diungkapkan oleh Gustiana et al., (2022) mendukung penelitian ini bahwa Pengembangan (*development*) dapat diartikan sebagai proses persiapan individu untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam perusahaan, organisasi, lembaga, atau instansi Pendidikan. Pengembangan individu ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kualifikasi individu agar dapat menghadapi tugas dan tanggung jawab yang lebih kompleks dan menuntut dalam lingkungan kerja yang berbeda. Pengembangan melibatkan pematapan kompetensi yang ada, pengembangan keterampilan baru, dan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam konteks organisasi atau institusi yang bersangkutan (Maulana, 2023). Lebih lanjut, menurut Nawawi (2001:40), pengertian sumber daya manusia meliputi tiga aspek, yaitu sumber daya manusia sebagai tenaga kerja di organisasi, sumber daya manusia sebagai potensi manusiawi yang mendorong eksistensi organisasi, dan sumber daya manusia sebagai potensi nyata yang memberikan kontribusi fisik dan non-fisik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2019) Hasil penelitiannya bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

### **Pengaruh Training Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka variabel Training secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis diterima dikarenakan uji yang dilakukan hubungan Training menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Training yang dirasakan oleh responden berada pada kategori cukup baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor penilaian untuk Training sebesar 3,18 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Training pada sekretariat daerah provinsi Sulawesi Tenggara sudah cukup baik. Jenis pelatihan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori cukup baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor penilaian untuk Jenis pelatihan sebesar 3,10 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Jenis pelatihan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah cukup baik.

Tujuan pelatihan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori cukup baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Tujuan pelatihan sebesar 3,06 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Tujuan pelatihan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah cukup baik. Materi pelatihan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori cukup baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Materi pelatihan sebesar 3,33 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Materi pelatihan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah cukup baik.

Metode pelatihan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori cukup baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Metode pelatihan sebesar 3,21 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Metode pelatihan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah cukup baik. Kualitatif peserta yang dirasakan oleh responden berada pada kategori cukup baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Kualitatif peserta sebesar 3,20 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Kualitatif peserta pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah cukup baik. Teori yang diungkapkan oleh Supriadi (2019) mendukung penelitian ini bahwa Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Lebih lanjut, Gary Dessler (2021), Pelatihan (*training*) dapat didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja. Sesuai dengan Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja mencakup seluruh kegiatan yang bertujuan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja sesuai dengan tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang diemban. Hal serupa dikemukakan Nurmasari (2015) pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dartha (2010) Hasil penelitiannya bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Training secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mengandung makna semakin meningkat



Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Training, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mengandung makna semakin meningkat Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara. Variabel Training secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mengandung makna semakin meningkat Training maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara.

## REFERENCES

- Abdullah Maruf, M., 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Ahyakudin, A., Najib, M.A., Haryadi, D., 2019. Peran Pelatihan Dengan Metode On The job Training dan Metode Apprenticeship Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Pada perusahaan Labbaik Chicken Kota Serang. Syi`ar Iqtishadi J. Islam. Econ. Financ. Bank. 3, 20.
- Akbar, S., 2018. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. Jiaganis 3, 2–6.
- Ambarwati, S.D.A., 2002. *Managing Productive Performance Appraisal: Sebuah Upaya Menjawab Kebutuhan Penilaian Kinerja Karyawan yang Bebas KKN*. J. Siasat Bisnis 1, 93–111.
- Apriliana, S.D., Nawangsari, E.R., 2021. Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya manusia (Sumber Daya Manusia) Berbasis Kompetensi. Forum Ekon. 23, 804–812.
- Aruperes, D.M., Tewal, B., Jorie, R.J., 2018. Strategi Pengembangan Sumber daya manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan Pt Indofood cbp Sukses Makmur Tbk Bitung. J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt. 6, 3088–3097.
- Ashmore, A., 2023.  $N = (2, 0)$  AdS3 solutions of M-theory. J. High Energy Phys. 2023, 16–30.
- Cahya, A.D., Rahmadani, D.A., Wijiningrum, A., Swasti, F.F., 2021. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya manusia. YUME J. Manag. 4, 230–242.
- Chintia Pristiyanti, D., 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. J. Ilmu Manaj. 4, 173–183.

- Dartha, I.K., 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *J. Ekon. Mod.* 6, 140–160.
- Emda, A., 2018. Kedudukan Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran. *Lantanida J.* 5, 172.
- Euis Soleha, H., 2008. Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi. *Fokus Ekon.* 7, 83–93.
- Evita, S.N., Muizu, W.O.Z., Raden Tri Wayu Atmojo, 2019. Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis J.* 9, 18–32.
- Faiqoh, S., Winarti, H.E., Taufiq, M., 2020. Pengaruh sistem penghargaan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Dharma Ekon.* 61–77.
- Fuadah, L., 2019. Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai BNI Syariah Cabang Tegal. *Serambi Akad. J. Pendidikan, Sains, dan Hum.* 7, 358–364.
- Gary Dessler, 2021. Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Xyz rokan hulu provinsi riau. *Manajemen* 12, 455–467.
- Ghozali, I., 2011. Aplikasi Analisis Kualitas Multivariat Dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ginting, H.A., 2019. Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *J. Chem. Inf. Model.* 53, 1689–1699.
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., 2022. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber daya manusia ( Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber daya manusia ). *Jemsi* 3, 657–666.
- Hermawan, I., Idris, M., Choiriyah, C., 2022. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *J. Nas. Manaj. Pemasar. Sumber Daya Manusia* 3, 158–176.
- Kandou, E.E., 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *J. Chem. Inf. Model.* 53, 1689–1699.
- Krisnawati, N.K.D., Bagia, I.W., 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma J. Manaj.* 7, 29.
- Lena Ellitan, 2002. Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber daya manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *J. Manaj. dan Kewirausahaan* 4, pp.65-76.
- Masturi, H., Hasanawi, Asyrafinafilah, Hasanawi, Adib, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *J. Inov. Penelit.* 1, 1–208.

- Maulana, A., 2023. Peran Pelatihan Konvensional dalam Pengembangan Organisasi dan Dunia Industri. *Coopetition J. Ilm. Manaj.* 14, 199–206.
- Mukhlison Effendi, 2021. Pengembangan Sumber daya manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian J. Islam. Educ. Manag.* 2, 39–51.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber daya manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Novriani Gultom, H., Nurmaysaroh, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika Akuntansi, Bisnis dan Keuang.* 1, 191–198.
- Palendeng, F.O., Bernarto, I., 2021. Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi)*. 8, 652–667.
- Pribadi, A.T., Hamid, D., Mukzam, M.D., 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan. *J. Adm. Bisnis* 1–10.
- Puspa, I., Agussalim M, Puspa, I., Adawiyah, D., Manajemen, J., Ekonomi, F., 2021. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua J.* 3, 618–631.
- Qurrotu Ayyun, 2011. Penilaian Kinerja ( Performance Appraisal ) pada Karyawan di Perusahaan. *Maj. Ilm. Inform.* 2, 74–88.
- Rintjap, I.H., Areros, W.A., Sambul, S.A.P., 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber daya manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity* 2, 556–560.
- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., Iriantara, Y., 2021. Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. *Coopetition J. Ilm. Manaj.* 12, 331–338.