



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Karya Indonesia Jakarta Utara

Selfi Khoirani

Universitas Bina Sarana Informatika

Ratnawaty Marginingsih

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No. 98, RT. 2/RW. 9, Kwitang, Kec Senen, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: selfikhoirani@gmail.com

Abstract. *Training and human resource development are planned and continuous efforts by management to improve employee performance. The purpose of this research is to determine and analyze the influence of training and human resource development on employee performance at PT Inti Karya Indonesia. This research uses a quantitative approach. The data used in this research is primary data. The data collection method was carried out in the form of a list of questions (questionnaire) and observation. The measurement scale used is the Likert scale. The research was carried out using a saturated sampling technique, namely, the entire employee population was sampled, 53 employees, data management used SPSS version 25 software, with multiple linear regression analysis with validity and reliability tests. The results of the training T-test obtained a value of $0.000 < 0.05$, so training has a significant effect on employee performance. The results of the HR Development T Test obtained a value of $0.000 < 0.05$, so HR development has a significant effect on employee performance. The results of the F test obtained a value of $0.000 < 0.05$, so training and human resource development simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT Inti Karya Indonesia.*

Keywords: *Human Resource Development, Employee Performance, Training*

Abstrak. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan upaya terencana dan berkesinambungan dari manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Karya Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan berupa daftar pertanyaan (kuesioner), dan observasi. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi

karyawan dijadikan sampel yaitu 53 karyawan, pengelolaan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dengan analisis regresi linear berganda dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil Uji T pelatihan memperoleh nilai $0,000 < 0,05$ maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji T Pengembangan SDM memperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$ maka pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji F memperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$ maka Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Karya Indonesia.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam semua jenis perusahaan. Sumber daya manusia tidak boleh diremehkan. Untuk berhasil, sebuah bisnis membutuhkan sumber daya manusia. Peran utama sumber daya manusia adalah memfasilitasi, merencanakan, dan mengelola upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Pahira & Rinaldy, 2023).

Pelatihan sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pelatihan dianggap sebagai elemen penting dalam perkembangan karir seseorang dalam domain profesional. Ivancevich Ruky menegaskan bahwa pelatihan adalah program yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas orang-orang dalam peran mereka saat ini dan masa depan. Kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan untuk posisi tersebut sejalan dengan pelatihan yang diamanatkan untuk jabatan tersebut. Anggota staf dapat meningkatkan kinerja pekerjaan mereka dengan mengikuti kursus pelatihan yang berfokus pada pendekatan modern (Said & Andani, 2022).

PT Inti Karya Indonesia adalah perusahaan China di Indonesia yang mengkhususkan diri dalam layanan bangunan. Berdasarkan pengamatan saya selama penelitian ini berlangsung, banyaknya kerjasama dengan perusahaan-perusahaan besar di Indonesia serta beban pekerjaan yang banyak dengan tenggat waktu yang ketat membuat karyawan merasa tertekan untuk menyelesaikan tugas utama mereka terlebih dahulu, sehingga pelatihan yang disediakan sering kali terabaikan atau ditunda. Akibatnya, karyawan yang seharusnya bisa memanfaatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka justru terhambat oleh beban pekerjaan yang tidak kunjung selesai.

Pengembangan sumber daya manusia baru-baru ini digunakan untuk menggambarkan program-program yang tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang terus berkembang. Pengembangan adalah upaya sistematis dan terkoordinasi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam hal moral, konseptualisasi, keterampilan teknis, dan pemahaman teoritis sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Pahira & Rinaldy, 2023). Ketiadaan sistem penghargaan atau pengakuan terhadap pencapaian karyawan dapat berdampak negatif pada tingkat motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa usaha dan pencapaian mereka tidak dihargai cenderung kehilangan semangat untuk terus meningkatkan kinerja dan mengikuti program pengembangan yang disediakan oleh perusahaan. Tanpa adanya penghargaan yang jelas, karyawan juga mungkin merasa bahwa tidak ada insentif untuk berusaha lebih keras dalam meningkatkan keterampilan dan berkontribusi secara maksimal kepada perusahaan (Uka & Prendi, 2021).

Kinerja mengacu pada persiapan pencapaian standar yang ditentukan oleh perusahaan untuk peran individu. Selain itu, kinerja merupakan isu penting yang harus dipertimbangkan organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Aspek penting yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Meningkatkan profitabilitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan dapat dicapai melalui kinerja karyawan yang kuat. Menurut Mangkunegara, kinerja didefinisikan sebagai penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan secara tepat waktu, akurat, dan lengkap sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka (Andayani & Hirawati, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud untuk menyusun penelitian dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Karya Indonesia”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Inti Karya Indonesia, dengan jenis penelitian metode kuantitatif. Dengan populasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu karyawan PT Inti Karya Indonesia sejumlah 53 orang. menggunakan pendekatan pengambilan sampel non-probabilitas dengan teknik total sampling. Dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner pernyataan. Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji

multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan analisis regresi linear berganda), uji hipotesis (uji t dan uji f), dan uji koefisien determinasi (R²) menggunakan aplikasi *software* SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas bisa diperhatikan bahwa pernyataan dari variabel dinyatakan valid jika hasil Rhitung melebihi Rtabel. Hasil uji validitas ini data di ambil dari setiap pernyataan kuesioner (Rizky et al., 2023; Santoso, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Pelatihan (X)	X1.1	0,740	0,2706	Valid
	X1.2	0,811	0,2706	Valid
	X1.3	0,782	0,2706	Valid
	X1.4	0,724	0,2706	Valid
	X1.5	0,790	0,2706	Valid
	X1.6	0,835	0,2706	Valid
	X1.7	0,765	0,2706	Valid
	X1.8	0,792	0,2706	Valid
	X1.9	0,795	0,2706	Valid
	X1.10	0,738	0,2706	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas bisa diperhatikan bahwa pernyataan dari variabel pelatihan (X1) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari RHitung di tiap-tiap pernyataan lebih besar dari RTabel, disebabkan uji validitas ini menggunakan rumus $df = n - 2$ yaitu $53 - 2 = 51$. Jadi didapatkan nilai RTabel 0.706, dengan ini maka variabel pelatihan dinyatakan valid pada tiap-tiap pernyataan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
	X2.1	0,711	0,2706	Valid

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Pengembangan SDM (X2)	X2.2	0,785	0,2706	Valid
	X2.3	0,711	0,2706	Valid
	X2.4	0,737	0,2706	Valid
	X2.5	0,754	0,2706	Valid
	X2.6	0,688	0,2706	Valid
	X2.7	0,627	0,2706	Valid
	X2.8	0,713	0,2706	Valid
	X2.9	0,784	0,2706	Valid
	X2.10	0,768	0,2706	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas bisa diperhatikan bahwa pernyataan dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari RHitung di tiap-tiap pernyataan lebih besar dari RTabel, disebabkan uji validitas ini menggunakan rumus $df = n - 2$ yaitu $53 - 2 = 51$. Jadi didapatkan nilai RTabel 0.2706 dengan ini maka variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dinyatakan valid pada tiap-tiap pernyataan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,668	0,2706	Valid
	Y.2	0,713	0,2706	Valid
	Y.3	0,739	0,2706	Valid
	Y.4	0,670	0,2706	Valid
	Y.5	0,649	0,2706	Valid
	Y.6	0,582	0,2706	Valid
	Y.7	0,597	0,2706	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas bisa diperhatikan bahwa pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari RHitung di tiap-tiap pernyataan lebih besar dari RTabel, disebabkan uji validitas ini menggunakan rumus $df = n - 2$ yaitu $53 - 2 = 51$. Jadi didapatkan nilai

R_{Tabel} 0.2706, dengan ini maka variabel kinerja karyawan dinyatakan valid pada tiap-tiap pernyataan.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan	0,926	0,60	Reliabilitas
Pengembangan SDM	0,901	0,60	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,781	0,60	Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas bisa diperhatikan untuk masing-masing variabel pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan penelitian dari hasil kesimpulannya seluruh variabel dianggap reliabel dikarenakan R_{hitung} berada di atas ambang 0,60. Dengan hal itu, penelitian ini bisa dianggap layak sebagai alat ukur dan layak untuk dianalisis lebih lanjut (Ghozali, 2018).

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22378407
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.088
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp.Sig. (2-tailed)		.063 ^c

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas data itu, nilai signifikan yang didapatkan dalam uji normalitas yaitu 0,063 maknanya nilai uji itu melebihi nilai signifikan $> 0,05$. Maka bisa dikatakan bahwa data yang diuji dalam uji normalitas ini memiliki distribusi yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.841	1.465		4.669	0.000		
Pelatihan	0.286	0.030	0.605	9.482	0.000	0.745	1.342
Pengembangan SDM	0.267	0.038	0.453	7.090	0.000	0.745	1.342

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bahwa berdasarkan hasil analisis multikolinearitas pada tabel di atas didapat informasi bahwa semua variabel (X) memiliki nilai toleransi melebihi 0,10, seperti variabel pelatihan (X1) dengan nilai 0.745 dan pengembangan SDM (X2) dengan nilai yang sama. Di lain sisi, nilai VIF masing-masing variabel pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) adalah 1.342, yang berada di bawah batas 10,00. Dari hasil ini bisa diambil kesimpulan bahwa tidak dijumpai adanya peristiwa multikolinearitas antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM dalam analisis ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

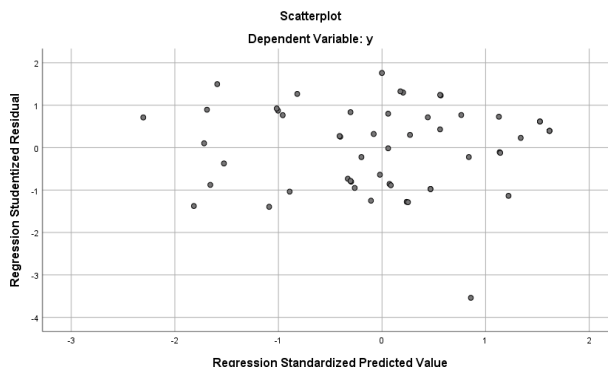
Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.380	0.819		1.685	0.096	
Pelatihan	-0.014	0.017	-0.136	-0.834	0.408	
Pengembangan SDM	0.004	0.021	0.034	0.207	0.837	

a. Dependent Variable: Abs_RES

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai signifikan untuk variabel pelatihan (X1) adalah 0.408 yang memperlihatkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas sebab nilai itu lebih besar dari batas $> 0,05$. Begitu juga dengan variabel pengembangan SDM (X2) yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0.837 yang memperlihatkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas pada variabel itu. Dengan kedua variabel ini memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, bisa diambil kesimpulan bahwa data tidak memperlihatkan adanya peristiwa

heteroskedastisitas.



Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan pada gambar 1 hasil grafik *Scatterplot*, bisa diambil kesimpulan bahwa Titik-titik tersebut tersebar baik di bawah maupun di atas. Namun, titik-titik yang ada di sana menciptakan pola yang unik. Dari sini bisa diambil kesimpulan bahwa tidak dijumpai adanya peristiwa heteroskedastisitas.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Ada tidaknya pengaruh yang diterima kinerja karyawan sebagai variabel terikat dari variabel pelatihan dan pengembangan SDM bisa ditentukan dengan melakukan analisis linear berganda. Studi ini menggunakan aplikasi SPSS dalam versi 25, dengan persamaan dalam bentuk tabel, yakni:

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.841	1.465		4.669	0.000
	Pelatihan	0.286	0.030	0.605	9.482	0.000
	Pengembangan SDM	0.267	0.038	0.453	7.090	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 8 bisa diketahui persamaan linear, yakni:

$$Y = 6.841 + 0.286X_1 + 0.267X_2 + e$$

Dari hasil data yang didapat, maka bisa diinterpretasikan dari koefisien regresi ditiap-tiap variabel, yakni:

1. Konstanta 6,841 menunjukkan bahwa tanpa pelatihan dan pengembangan SDM, kinerja karyawan (Y) adalah 6,841
2. Pelatihan (X1) memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan (Y)

dengan koefisien 0,286, yang berarti setiap peningkatan satu unit pelatihan meningkatkan kinerja karyawan 28,6%.

3. Pengembangan SDM (X2) juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan (Y) dengan koefisien 0,267, yang berarti peningkatan satu unit pengembangan SDM meningkatkan kinerja karyawan 26,7%.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji Statistik Parsial T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.841	1.465		4.669	0.000
	Pelatihan	0.286	0.030	0.605	9.482	0.000
	Pengembangan SDM	0.267	0.038	0.453	7.090	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas memperlihatkan bahwa kedua variabel pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) sama memiliki dampak nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas ambang 0,05. Namun, nilai T tabel sebesar 9.482 tidak terlampaui oleh nilai T hitung sebesar 2.009. Berkaitan dengan hal itu, hipotesis statistik bisa dirumuskan sebagai (H1) diterima dan (H0) ditolak, serta menerima (H2) dan menolak (H0) yang memperlihatkan bahwa ada pengaruh pelatihan (X1) pada kinerja karyawan (Y), pengembangan SDM (X2) pada kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai $df = n - k - 1$ yaitu $53 - 3 - 1 = 49$. Maka bisa diambil kesimpulan bahwa nilai itu signifikan (sig) pada Dampak pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elvianto et al., 2012) yang menyatakan bahwa program pelatihan yang dirancang secara efektif dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif (Kemalasari et al., 2024).

2. Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.915	2	217.457	139.615	.000 ^b
	Residual	77.878	50	1.558		
	Total	512.792	52			
a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan						

Berdasarkan tabel 10 bahwa nilai $df_1 = k - 1 = 2$, $df_2 = n - k - 1$ yaitu $53 - 3 - 1 = 49$ serta didapat skor F tabel 3,19 pada nilai $N_1 = 2$ sehingga pada temuan menganalisis itu diraih, hasil uji F didapat nilai F sebesar $139.615 > F$ tabel 3,19 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Berkaitan dengan hal itu hipotesis statistiknya bisa diambil kesimpulan menjadi (H1) dan (H2) diterima dan (H0) ditolak yang memperlihatkan bahwa kinerja karyawan (Y) mendapat pengaruh dari variabel pelatihan (X1) ataupun pengembangan (X2) berkontribusi secara berbarengan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Besar kecilnya persentase pengaruh yang diterima variabel dependen dari variabel independen bisa ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi. Untuk menghitungnya, analisis koefisien determinasi (R²) dikuadratkan. Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan varians variabel dependen ditunjukkan oleh fungsi ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921	.848	.842	1.248
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan				

Koefisien (R²) sebesar 0,848 memperlihatkan hubungan yang kuat dan searah, memperlihatkan bahwa penelitian ini memadai, seperti terlihat pada tabel 11 Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,848 memperlihatkan besarnya persentase pengaruh variabel independen. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel terikat kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) sebesar 84,8% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh (Wulandari & Erdiansyah, 2024) yang menunjukkan bahwa kombinasi antara pelatihan dan pengembangan SDM dapat

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan, meningkatkan keterampilan individu, dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Program pelatihan yang dikombinasikan dengan pengembangan SDM berorientasi jangka panjang akan meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan keterampilan praktis karyawan tetapi juga memperkuat perasaan mereka terhadap nilai diri dan pekerjaan mereka, sehingga mendukung keterikatan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM pada kinerja karyawan PT Inti Karya Indonesia, yakni: 1). Uji T menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $9,482 > t$ tabel $2,009$. 2). Uji T kedua menunjukkan pengaruh signifikan pengembangan SDM dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $7,090 > t$ tabel $2,009$. 3). Uji simultan menunjukkan pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung $139,615 > F$ tabel $3,19$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus secara strategis mengelola program pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Elvianto, D., Khaida, S., & Gunawan, A. (2012). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Karyawan. *JISOSEPOL : Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 65–81.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). Badan Penerbit UNDIP.

- Kemalasari, N. R., Firlana, H., Fadillah, M. A., & Wibowo, P. D. K. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 7(2), 1–9.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Rizky, M., Pratama, M. A. P., & Shawmi, N. A. (2023). Efektivitas Strategi Pembelajaran Berdiferensiasi Terhadap Hasil Belajar Siswa Mata Pelajaran IPA Pada Kurikulum Merdeka di SD Palembang. *Terampil*, 10(2), 150–165. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/terampil/issue/view/892>
- Said, S., & Andani, M. (2022). Pengaruh Literasi Perpajakan Wajib Pajak Badan terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176–191. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik SPSS 25*. PT Elex Media Komputindo.
- Uka, A., & Prendi, A. (2021). Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees. *Management and Marketing*, 16(3), 268–285. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2021-0016>
- Wulandari, D. R., & Erdiansyah, R. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Pengembangan Karir Pada Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 202–212.