

Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altra Raya

Devita Natalia¹, Angga Juanda²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: devita.natalia96@gmail.com¹, dosen12040@unpam.ac.id²

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan di PT Altra Raya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan dengan teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh sehingga didapat responden sebanyak 71 karyawan. Sedangkan teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diolah menggunakan system aplikasi SPSS versi 26. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi, analisis korelasi, analisis determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian uji t diperoleh t_{hitung} Pelatihan Kerja 6,141 > t_{tabel} sebesar 1,995 atau signifikansi 0,000 < 0,05 artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, t_{hitung} Pengembangan Karir 7,124 > t_{tabel} sebesar 1,995 atau signifikansi 0,000 < 0,05 artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dan t_{hitung} Kompetensi 13,570 > t_{tabel} sebesar 1,995 atau signifikansi 0,000 < 0,05 artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Untuk uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 290,951 > F_{tabel} sebesar 2,74 atau signifikansi 0,000 < 0,05 artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.</p>
<p>Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kompetensi, Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>This research aims to determine the influence of job training, career development and competency on employee performance partially or simultaneously at PT Altra Raya. The research method used is a quantitative descriptive method. The population in this study was 71 employees with the sampling technique used, namely a saturated sample, so that respondents were 71 employees. Meanwhile, the primary data collection technique is through a questionnaire which is processed using the SPSS version 26 application system. The data analysis method used in this research is regression analysis, correlation analysis, determination analysis, t test and F test. Based on the results of the t test research, the Job Training tcount is 6.141 > ttable of 1.995 or a significance of 0.000 < 0.05, meaning that partially there is a significant influence of Job Training on Employee Performance, tcount of Career Development 7.124 > ttable of 1.995</i></p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i2</p> <p>Keywords: Job Training, Career Development, Competency, Employee Performance.</p>	

or a significance of $0.000 < 0.05$, meaning that partially there is a significant influence of Career Development on Performance Employee and Competency tcount $13,570 > ttable 1.995$ or significance $0.000 < 0.05$, meaning that partially there is a significant influence of Competency on Employee Performance. For the F test, the F count is $290.951 > F table of 2.74$ or a significance of $0.000 < 0.05$, meaning that simultaneously there is a significant influence of Job Training, Career Development and Competency on Employee Performance.

How to cite: Natalia, D., & Juanda, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altra Raya. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(2). 454-453



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah unsur di dalam sebuah perusahaan yang bertugas mengelola serta menjalankan fungsi-fungsi yang berhubungan dengan kegiatan manusia agar sebuah perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan mampu mendorong perkembangan sebuah perusahaan menjadi maju atau mengalami kebangkrutan dalam situasi yang penuh persaingan ketat dalam bisnis bengkel mobil saat sekarang ini. Sebuah perusahaan berupaya untuk dapat bertahan dan berkembang, yakni dengan cara memanfaatkan SDM yang dimiliki secara optimal.

Perusahaan PT Altra Raya membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kompetensi serta integritas tinggi, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal ini meningkatkan kinerja seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang diperhatikan bagi seorang pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan (Syamsuriansyah, 2021:4).

Menurut Budiyanto (2020:9), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode, dapat diartikan juga sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Tak luput dari kinerja karyawan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah pelatihan kerja. Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai macam cara misalnya menugaskan karyawan untuk mengikuti pelatihan, memberikan kursus-kursus teknis dan fungsional. Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang mengacu pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan kapasitas dari masing-masing yang dimiliki (Prasodjo, 2021:2).

Pelatihan merupakan suatu keharusan bagi setiap perusahaan, sebab secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil atau sukses. Karyawan baru merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan pekerjaannya (Mardiana, 2022:73).

Selain adanya pelatihan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu pengembangan karir. Dalam hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan karir sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepannya agar meningkatkan kinerja di perusahaan. Para karyawan yang telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka

membutuhkan pengembangan karir lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan.

Pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan dan keberhasilan karir. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkannya karir karyawan dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja karyawan di perusahaan (Asir, 2021:103).

Selanjutnya ada juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi, pada dasarnya kompetensi merupakan sesuatu yang tertanam dalam diri karyawan yang merupakan faktor penunjang dalam melaksanakan tanggung jawabnya serta keterampilan, pengetahuan, sikap dasar serta nilai yang dicerminkan ke dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, *continue* (terus menerus) serta dapat diraih setiap waktu (Susilowati, 2021:8).

Menurut Umiyati (2022:121), kompetensi merupakan suatu karakteristik karyawan yang mendasar dimiliki oleh karyawan dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja secara optimal.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2019:43), mengatakan bahwa “pelatihan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dapat dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan perusahaan”. Pendapat lain dinyatakan oleh Sutrisno (2019:68), “pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan”. Pendapat yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Wibowo (2019:33), “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”.

Pengembangan Karir

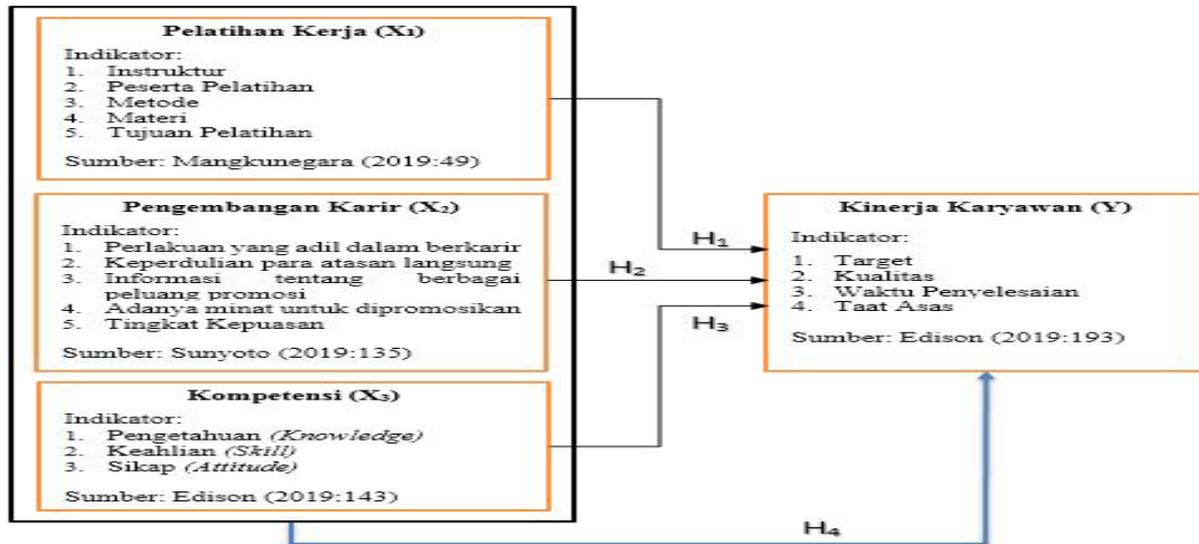
Menurut Kasmir (2019:49), “pengembangan karyawan adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan”. Sementara itu Sutrisno (2019:57), menyatakan “pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir”. Pendapat yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Mukminin (2019:25), “pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan efektivitas manajerial melalui proses pembelajaran yang direncanakan dan disengaja”.

Kompetensi

Menurut Edison (2019:142), mengatakan bahwa “kompetensi adalah kemampuan diri untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki kemampuan dalam hal pengetahuan jobdesk, keahlian jobdesk dan sikap dalam mengerjakan jobdesk”. Sementara itu Ajabar (2020:71), “kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari seseorang yang di hubungkan dengan hasil yang di peroleh dalam suatu pekerjaan”. Pendapat yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Enny (2019:30), “kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:67), menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai”. Sementara itu Edison (2019:147), mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu”. Pendapat yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Armstrong dalam Azizah (2021:12), “kinerja adalah suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan suatu kinerja yang baik, dengan adanya bekerja sama dalam mengembangkan kinerja individu dan tim”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- Ha₁** = Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altra Raya.
- Ho₁** = Diduga Pelatihan Kerja tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altra Raya.
- Ha₂** = Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altra Raya.
- Ho₂** = Diduga Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altra Raya.
- Ha₃** = Diduga Kompetensi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altra Raya.
- Ho₃** = Diduga Kompetensi tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altra Raya.
- Ha₄** = Diduga Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altra Raya.
- Ho₄** = Diduga Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altra Raya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:7) “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Altra Raya yang berjumlah 71 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Altra Raya yang berjumlah 71 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

kuesioner. Teknis analisis data yang digunakan yaitu, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi linier berganda, analisis koefisien determinasi linier berganda, uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.312	1.655		1.397	.167
	Pelatihan Kerja	.231	.038	.245	6.141	.000
	Pengembangan Karir	.269	.038	.279	7.124	.000
	Kompetensi	.481	.035	.629	13.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2023

Dari perhitungan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 2,312 + 0,231X_1 + 0,269X_2 + 0,481X_3$. Artinya nilai konstanta (a) sebesar 2,312, nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 2,312 apabila variabel Pelatihan Kerja (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Kompetensi (X₃) sama dengan nol. Nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja (X₁) sebesar 0,231, nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,231 apabila variabel Pelatihan Kerja (X₁) meningkat sebesar satu satuan. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (X₂) sebesar 0,269, nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,269 apabila variabel Pengembangan Karir (X₂) meningkat sebesar satu satuan. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X₃) sebesar 0,481, nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,481 apabila variabel Kompetensi (X₃) meningkat sebesar satu satuan.

Analisis Koefisien Korelasi Linier Berganda

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.929	.926	1.171

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2023

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil uji korelasi linier berganda diperoleh nilai R dari variabel Pelatihan Kerja (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Kompetensi (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,964 hubungan sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.929	.926	1.171

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, dengan melihat *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi Berganda) sebesar 0,926 artinya variabel Pelatihan Kerja (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Kompetensi (X₃) dapat berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 92,6%

sedangkan sisanya 7,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terhadap dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 4 Hasil Pengujian Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.312	1.655		1.397	.167
	Pelatihan Kerja	.231	.038	.245	6.141	.000
	Pengembangan Karir	.269	.038	.279	7.124	.000
	Kompetensi	.481	.035	.629	13.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil uji parsial (uji t) variabel Pelatihan Kerja diperoleh thitung sebesar 6,141 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Berarti t-hitung > t-tabel (6,141 > 1,995). Sehingga Ha₁ diterima dan Ho₁ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan Pelatihan Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Altra Raya.

Berdasarkan tabel 4 hasil uji parsial (uji t) variabel Pengembangan Karir diperoleh thitung sebesar 7,124 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Berarti t-hitung > t-tabel (7,124 > 1,995). Sehingga Ha₂ diterima dan Ho₂ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan Pengembangan Karir (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Altra Raya.

Berdasarkan tabel 4 hasil uji parsial (uji t) variabel Kompetensi diperoleh thitung sebesar 13,570 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Berarti t-hitung > t-tabel (13,570 > 1,995). Sehingga Ha₃ diterima dan Ho₃ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan Kompetensi (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Altra Raya.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1197.777	3	399.259	290.951	.000 ^b
	Residual	91.941	67	1.372		
	Total	1289.718	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 hasil output SPSS diatas kita dapat melihat dimana nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel (290,951 > 2,74) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Kompetensi (X₃) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Altra Raya.

KESIMPULAN

Pelatihan Kerja (X₁) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Altra Raya. Hal ini dapat dibuktikan pada hasil uji t bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel (6,141 > 1,995), sedangkan signifikansinya hasil 0,000 (< 0,05). Maka Ha₁ diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Altra Raya. Pengembangan Karir (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Altra Raya. Hal ini dapat dibuktikan pada hasil uji t bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel (7,124 > 1,995), sedangkan signifikansinya hasil 0,000

(< 0,05). Maka H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Altra Raya. Kompetensi (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Altra Raya. Hal ini dapat dibuktikan pada hasil uji t bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($13,570 > 1,995$), sedangkan signifikansinya hasil 0,000 (< 0,05). Maka H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Altra Raya. Pelatihan Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kompetensi (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Altra Raya. Hal ini dapat dibuktikan pada hasil F yang dilakukan, didapat hasil F_{hitung} sebesar 290,951 yang kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,74. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($290,951 > 2,74$) dengan taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_{a4} diterima artinya terdapat pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altra Raya

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R., A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Asir, M. 2021. *MSDM Mencapai Kinerja Optimal*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Azizah, S., N. (2021). *Manajemen Kinerja. Edisi (Cetakan ke-1)*. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Manajemen.
- Budiyanto, E. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Serang: CV AA. Rizky
- Edison, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ketiga)*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Haris N., & Robbi, S., R. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cetakan ke-1)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kristina, N., & Wahna, W. (2019). *MANSKILL: Managerial Skill*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Mangkunegara, P., A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, T. 2022. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Mukminin, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Prasodjo, T. 2021. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cetakan ke-dua puluh delapan)*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Susilowati, E. 2021. *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya: CV Lentera Ilmu Madani.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syamsuriansyah. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Umiyati, H. 2022. *Human Resources Management 5.0: Digitalisasi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Media Sains Indonesia.