

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KUALITAS KERJA SEBAGAI MODERATING

Diansyah¹ Niken Dita Dwiyantri²

Prodi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta^{1,2}

Alamat email penulis korespondensi¹

diansyah.170845@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 7 Maret 2024

Received in revised form: 9 Maret 2024

Accepted: 9 Maret 2024

Keywords: Human resource development, Job satisfaction, Employee performance, Work quality

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the relationship between HRM and job satisfaction and employee performance, with work quality acting as a moderating variable. This study used a sample of 109 respondents who are employees of the North Jakarta Environment Agency. The data collection technique uses a questionnaire survey method and is distributed online using Google, from which it is sent to respondents. The results show that HRM has a significant positive relationship with the performance produced by employees. Job satisfaction has a significant positive relationship with the performance of employees. The quality of work has a significant positive relationship with the performance of an employee. Quality of work is able to weaken the relationship and moderate HRD's impact on an employee's performance. The quality of work is able to strengthen and moderate the relationship between employee satisfaction with their work and employee performance. The research that has been carried out has recommendations aimed at the North Jakarta Environmental Service that want to improve the performance of an employee, so the strategy that can be done is to make employees feel fair, pay according to policy, and give appreciation to employees who have achievements.

PENDAHULUAN

Seiring bergantinya waktu banyak perubahan terjadi, pengetahuan pada bidang teknologi menjadi aspek terpenting untuk dimiliki bagi setiap orang tidak terkecuali untuk organisasi atau perusahaan. Dalam Upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan perusahaan dapat melakukan pelatihan kerja bagi karyawan, pelatihan yang dilakukan nantinya harus memperhatikan kepuasan kerja. Pengertian kepuasan kerja banyak sekali, namun kepuasan kerja selalu berhubungan pada sikap individu yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, mereka cenderung merasa senang atau tidak dapat dilihat dari internasksi sosial yang mereka lakukan sesama rekan kerja atau sebagai bentuk kondisi mental.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia memerlukan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang dimana memiliki arti sebagai suatu kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan, karena jika menempatkan karyawan hanya dengan informasi yang diperoleh dari saat proses rekrutmen tidaklah cukup. PSDM berperan sebagai strategi perusahaan dalam mendapatkan kualitas sdm yang berkualitas sesuai dengan apa yang diharapkan dan didukung dengan adanya kinerja individu atau organisasi (Kurniawati, 2020). Pengembangan yang

dilakukan oleh perusahaan biasanya berkaitan dengan pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan berguna untuk membantu tenaga kerja dalam mempersiapkan segala hal yang dibutuhkan untuk menempati posisi pekerjaan yang telah ditentukan (Noe R.A, 2020).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya membuktikan bahwa PSDM memiliki hubungan pada kinerja yang dimiliki oleh karyawan (Yunus, 2018). Selain dipengaruhi oleh aspek pengembangan, kinerja yang ada pada sosok karyawan memiliki hubungan pada kepuasan masing-masing individu. Adanya pengaruh yang terjadi pada kepuasan kerja berdampak baik bagi kinerja seorang karyawan. Semakin tinggi atau rendah kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Selain itu, dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan harus berfokus pada hasil yang diperoleh yang mengakibatkan perusahaan menjadikan kualitas kerja sebagai komponen terpenting untuk menilai karyawan. Kualitas kerja sebagai perwujudan perilaku yang dimiliki oleh karyawan apakah dirinya sudah memenuhi kriteria yang dimiliki perusahaan (Dailangi, 2020)

Penelitian ini, ingin kembali menganalisa hubungan PSDM dan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan akan pekerjaannya pada kinerja seorang karyawan. Perbedaan terdapat pada objek yang diteliti yaitu, objek penelitian yang digunakan saat ini mengacu pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Utara dengan subjek penelitian adalah pegawai dan staff Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Utara, serta masih sedikitnya penggunaan variabel kualitas kerja yang digunakan sebagai variabel moderating yang dapat menghubungkan antara PSDM dan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan akan pekerjaannya dengan kinerja seorang karyawan. Berdasarkan perbedaan objek, subjek dan penggunaan variabel yang belum pernah digunakan oleh peneliti terdahulu maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Utara”.

Pengaruh PSDM Terhadap Kinerja Pegawai

(Satrio, 2021) menjelaskan bahwa variabel PSDM memiliki hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan positif (Yusran, 2018) f signifikan pada kinerja pegawai. Jika pengembangan sumber daya manusia bagus maka kinerja pegawai yang didapat oleh organisasi atau perusahaan juga akan bagus. Sedangkan menurut PSDM secara parsial dan simultan memiliki hubungan signifikan pada kinerja yang diberikan oleh karyawan PT. Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari. Selanjutnya (Nugraha R, 2019) menjelaskan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dapat terbentuk dari empat dimensi yaitu; pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan teknologi. Dimana empat dimensi tersebut dapat memberikan hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali.

H1: PSDM memiliki hubungan pada kinerja yang dimiliki seorang pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Dailangi, 2020) menjelaskan bahwa adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja pada kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan (Suryani, 2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan pada kinerja karyawan Hotel Harper Purwakarta. Selain itu (Suryadi, 2022) menjelaskan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada kinerja

karyawan di PT. Keihin Indonesia. (Tanjung, 2022) menjelaskan baik kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan secara simultan memiliki hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai PT. Angkasa pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Silangit.

H2: Kepuasan karyawan akan pekerjaannya memiliki hubungan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel ini memiliki hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai PT. Toyota Hasjrat Abadi Gorontalo (Latif, 2022). Kualitas kerja secara parsial memberikan hubungan signifikan pada kinerja pegawai (Gustiana, 2022). Secara simultan, kualitas kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan signifikan pada kinerja pegawai (Siregar, 2022).

H3: Kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan memiliki hubungan pada kinerjanya.

Moderasi Kualitas Kerja Atas Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

(Syukron, 2022) menunjukkan PSDM memiliki hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau. Hal ini menjelaskan bahwa meningkatnya kinerja pegawai bergantung pada pengembangan sumber daya manusia dan kualitas kerja pegawai. Sedangkan menurut beberapa pakar yang lain PSDM memiliki hubungan untuk meningkatkan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila PSDM dilakukan secara terstruktur, akan menumbuhkan motivasi kerja yang dimiliki karyawan agar bisa terus memberikan hasil yang baik.

H4: Moderasi kualitas kerja yang didapat oleh karyawan memiliki hubungan PSDM pada kinerja pegawai.

Moderasi Kualitas Kerja Atas Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel ini memiliki hubungan positif signifikan pada kinerja yang diberikan oleh pegawai pada kualitas kerja sebagai mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pelatihan dan kualitas kerja pada kinerja karyawan (Setiawan, 2022). Sedangkan (Sugiono, 2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terbukti ada hubungan signifikan pada kinerja pegawai. Jika semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan memiliki dampak pada hasil kerja yang diberikan oleh seorang karyawan Bank BTN Kantor cabang Jakarta Kuningan. (Fauzan A, 2022) motivasi karyawan dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif pada kinerja karyawan dimediasi oleh kualitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dibentuk hipotesis kelima, yaitu : H5: Moderasi kualitas kerja atas hubungan kepuasan kerja pada kinerja pegawai.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. dimana data berupa angka dalam menghasilkan informasi yang terstruktur (Sinambela, 2020). Penelitian kuantitatif terdiri dari 4 metode pengumpulan data yang terdiri dari : Survei, Korelasi, Komparatif, Eksperimental. Pada penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode survei yang nantinya akan dibuatkan beberapa pertanyaan yang merujuk pada setiap variable dan akan ditanyakan pada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi digunakan untuk menarik kesimpulan dari data yang telah dipelajari (Sugiyono 2019:126). Pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Utara berperan sebagai populasi. Sampel sudah masuk kedalam bagian karakteristik populasi yang ada. Sampel yang digunakan sebanyak 109 pegawai dengan metode Hair untuk menentukan jumlah, dimana jumlah sampel dikisaran 5-10 kali dari jumlah indikator atau dari jumlah pertanyaan yang ada didalam kuesioner. Berdasarkan hal diatas dapat diketahui jumlah indikator sebanyak 20 sehingga sampel yang digunakan ($5 \times 20 = 100$) kemudian ditambahkan menjadi 109 sesuai dengan sampel yang didapat pada periode saat ini.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data berguna sebagai prosedur untuk mendapatkan data yang diperlukan. Penelitian ini, menggunakan teknik pengumpulan data yaitu metode survey kuesioner. Metode survey kuesioner salah satu cara yang dialaminya memuat rangkaian pertanyaan permasalahan yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, kuesioner disebarkan secara online dengan menggunakan bantuan googleform yang dikirimkan kepada responden. Pertanyaan memiliki lima skala jawaban interpretasi, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

Teknik Analisis Data

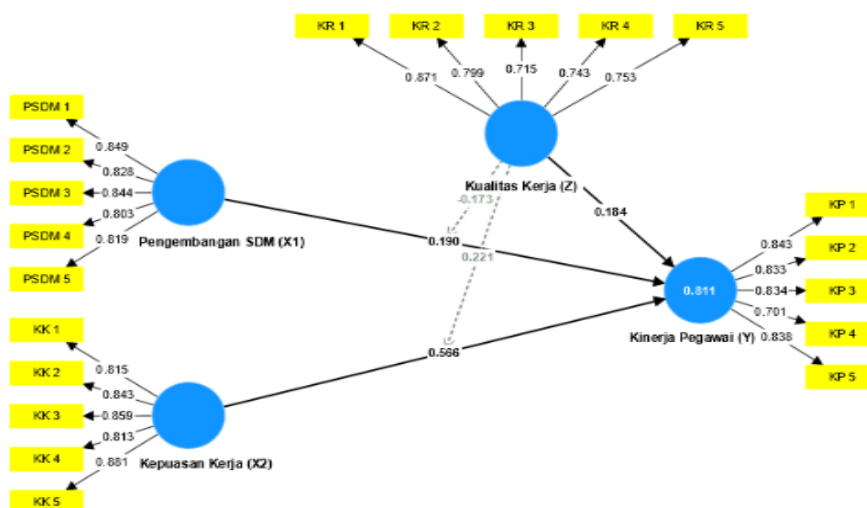
Teknik analisa data menggunakan software smartPLS 4 SEM untuk mengolah data dan membuktikan hipotesis yang ada. Partial Least Square (PLS) adalah software pengolah data berupa angka dengan pendekatan variasi dan modeling. PLS memiliki tingkat kolinearitas yang tinggi dan ditampilkan melalui proyeksi variabel dependen serta variabel indenpenden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sampel diperoleh sebanyak 109 orang berasal dari Pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Utara. Responden yang digunakan dengan periode kerja 1-3 tahun, terdiri dari 60 laki - laki (55%) dan 49 perempuan (45%). Dengan kategori usia 21-30 Tahun sebanyak 53 orang (48,6%), usia 31-40 Tahun sebanyak 40 orang (36,7 %), usia 41-50 Tahun sebanyak 11 orang (10,1 %) dan usia 51-60 Tahun sebanyak 5 orang (4,6%). Laki-Laki menjadi responden terbanyak dikarenakan pekerjaan Dinas Lingkungan Hidup berkaitan dengan pengolahan sampah dan limbah rumah tangga, serta rentan usia pekerjaan terbesar pada usia 21-30 tahun karena pekerja pada umur ini masih energik dan sehat.

Loading Factor

Gambar 1. Loading Factor



Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2023)

Berdasarkan gambar diatas uji validitas yang tetera dalam loading factor bertujuan untuk melihat kecocokan antara tingkat korelasi dengan skor total pengukuran setiap indicator apakah sudah valid atau belum, dari variabel tergantung yang tecantum pada loading factor mempunyai skor di atas 0,5 dan dinyatakan valid, karena nilai loading factor > 0,5.

Uji Reliabilitas dan Validitas

Hasil uji reliabilitas dan validitas tertera pada tabel dibawah :

Tabel 1. Uji Reliabilitas & Validitas

	Cronbach's alpha	rho_a	Composite reliability	AVE	Decision
X1	0.886	0.888	0.916	0.687	Accepted
X2	0.898	0.902	0.924	0.710	Accepted
Z	0.836	0.845	0.884	0.605	Accepted
Y	0.870	0.880	0.906	0.659	Accepted
Z x X1	1.000	1.000	1.000	1.000	Accepted
-Y					
Z x X2	1.000	1.000	1.000	1.000	Accepted
- Y					

Pengujian validitas yang dilakukan bertujuan membandingkan akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) dengan hasil > 0,5 yang artinya data ini valid dan memenuhi kriteria yang dinyatakan. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Realibility > 0,7 dinyatakan reliabel. Dapat dilihat bahwa keduanya mendapatkan nilai > 0,7. Artinya, penelitian yang dilakukan

memenuhi kriteria yang ada. Uji model structural bertujuan memperlihatkan hubungan konstruk yang menggunakan 3 kriteria yaitu R-Square, F-Square dan Estimasi For Path Coefficients. Diperoleh hasil R-square adalah kuat. Hasil nilai F-square untuk variabel independent kepuasan kerja (X2) sebesar 0.312, maka disimpulkan bahwa variabel laten memiliki hubungan kuat pada tingkat struktural.

Uji Hipotesis

Hasil uji reliabilitas dan validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Hipotesis

	Original Sample	Sample mean	Standard deviation	T statistics	P values	Decision
X1 - Y	0.190	0.195	0.075	2.527		Accepted
X2 - Y	0.566	0.561	0.074	7.617		Accepted
Z - Y	0.184	0.185	0.088	2.094		Accepted
Z x X1 - Y	-0.173	-0.179	0.074	2.343		Accepted
Z x X2 -> Y	0.221	0.229	0.082	2.702		Accepted

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2023).

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut.

Pembuktian Hipotesis Pertama (H1)

Analisa data telah dilakukan menunjukan nilai T-statistics 2,527 > nilai t table 1,96 atau nilai P values 0,012 < 0,05. Maka PSDM terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif signifikan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik PSDM yang dijalankan, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Satrio, 2021), (Yusran, 2018), (Nugraha R, 2019) yang menunjukkan bahwa PSDM memiliki hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

Pembuktian Hipotesis Kedua (H2)

Analisis data diatas menunjukkan nilai T-statistics 7,617 > nilai t table 1,96 dan nilai P values.0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik rasa puas yang didapat oleh pegawai, maka akan semakin meningkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dailangi, 2020), (Suryani, 2022), (Suryadi, 2022), (Tanjung, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

Pembuktian Hipotesis Ketiga (H3)

Menunjukkan bahwa kualitas kerja yang diberikan pegawai memiliki hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai dengan nilai T-statistics 2,094 > nilai t table 1,96 dan P values 0,036 < 0,05. Hasil kerja pegawai sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan melengkapi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Latif, 2022), (Gustiana,

2022), (Siregar, 2022) menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.

Pembuktian Hipotesis Keempat (H4)

Menunjukkan bahwa nilai original sample adalah -0,173 dan P values 0,019. Dengan demikian, dinyatakan nilai negatif, maka moderasi kualitas kerja memperlemah signifikan atas hubungan PSDM pada kinerja pegawai. Sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya hubungan yang negatif kualitas kerja pada PSDM pada kinerja pegawai. Hubungan yang *negative* dapat terjadi karena menurunnya semangat kerja pegawai serta pelaksanaan kerja tidak sesuai dengan rencana. PSDM diartikan sebagai usaha terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Alasan kegiatan tersebut harus dilakukan disebabkan oleh pegawai masih belum memahami jobdesk dan peraturan pekerjaan yang diberikan pada mereka. PSDM yang terencana dengan baik diharapkan mampu meningkatkan produktivitas. Secara langsung, semakin besar hasil kerja pegawai yang sudah memenuhi standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi, maka kinerja pegawai pun akan semakin meningkat. Dengan demikian, bukti penelitian ini dapat mendukung dan melengkapi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Syukron, 2022). Maka dapat disimpulkan hipotesis keempat (H4) diterima.

Pembuktian Hipotesis Kelima (H5)

Menunjukkan bahwa nilai original sample adalah 0,221 dan P values $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti kualitas kerja mampu memperkuat dan dapat memoderasi antara kepuasan kerja pada kinerja pegawai. Rasa puas yang dimiliki oleh karyawan diperoleh dari seberapa baik mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dimana semakin banyak pekerjaan yang didapat semakin bagus begitupun sebaliknya. Kurang terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas pegawai sehingga pemberian kebutuhan yang bersifat material dan non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja. Di dalam suatu perusahaan atau instansi yang menjadi faktor penting adalah pegawai serta bagaimana kepuasan kerja yang diterapkan agar dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Dengan demikian, bukti penelitian ini dapat mendukung dan melengkapi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiawan, 2022), (Sugiono, 2022), (Fauzan A, 2022). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima.

Diperoleh nilai r -square berjumlah 0,811 jika dibulatkan menjadi 81,1% dan nilai error 18,9%. Artinya, variabel memiliki hubungan kuat dengan variabel Y. Nilai dari koefisien pengaruh variabel PSDM sebesar 0,190, kepuasan kerja sebesar 0,566, kualitas kerja sebesar 0,184, moderasi kualitas kerja atas hubungan PSDM pada kinerja pegawai sebesar -0,173 dan moderasi kualitas kerja atas hubungan kepuasan kerja pada kinerja pegawai sebesar 0,221. Dari kelima hasil koefisien tersebut, nilai yang paling tinggi adalah kepuasan kerja pada kinerja pegawai. Sehingga, jika perusahaan atau instansi ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka strategi utama yang harus dilakukan adalah dengan memperlakukan pegawai dengan adil, memberi upah yang sesuai, serta memberi penghargaan hasil kerja agar pegawai merasa senang dan akan selalu bekerja dengan giat. Selanjutnya, Langkah yang perlu diambil adalah memanfaatkan peran pengembangan sumber daya manusia (SDM) kemudian diikuti oleh peningkatan kualitas kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan PSDM memiliki hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan menunjukkan kepuasan kerja memiliki hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan menunjukkan kualitas kerja memiliki hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan menunjukkan kualitas kerja dapat memperlemah dan memoderasi hubungan PSDM pada kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan menunjukkan kualitas kerja mampu memperkuat dan memoderasi hubungan kepuasan kerja pada kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan masih terdapat keterbatasan pada objek yang diteliti dimana hanya pada lingkup kawasan Jakarta Utara dan belum bisa mewakili seluruh jajaran Suku Dinas Lingkungan Hidup yang berada pada daerah lainnya. Penelitian ini merekomendasikan kepada pihak Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Utara jika perusahaan atau instansi ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka strategi utama yang harus dilakukan adalah dengan memperlakukan pegawai dengan adil, memberi upah yang sesuai, serta memberi penghargaan hasil kerja agar pegawai merasa senang dan akan selalu bekerja dengan giat. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk memperluas objek karena pada penelitian ini objek yang digunakan hanya pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Utara dan menambahkan variable lain yang dapat digunakan untuk menentukan hubungan antar variable lebih dalam lagi atau hal lain seperti, budaya organisasi, disiplin kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dailangi, C. N., Manoppo, W. S., Rumawas, W., (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Megah Surya Pertiwi. 1(4).
- Diansyah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. Media Ekonomi dan Manajemen, Vol. 33 No. 1 Januari 2018, 33, 59-72.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 6 No. 2, 2022, 6, 1860-1880.
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Kurniawati. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed.). Universitas Terbuka
- Latif, A. E., Ahmad, M., & Rahman, E. (n.d.). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota Hasrat Abadi Kota Gorontalo. JAMBURA, 5, 2022. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Noe, R. A. (2020). Employee Training & Development (8th ed.). Mc Graw Hill Education
- Nugraha, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 10, Oktober 2019, 4, 176-183.

- Satrio, A., Politeknik, W., & Pemasarakatan, I. (2021). The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto. 5, 655–663. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Siregar, M., Doli, Mulia, T., & Panjaitan, R. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darma Agung Medan (Vol. 30, Issue 3).
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Dhyan Parashakti, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK). <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Sugiono, E., Nurwulandari, A., & Dining, Y. (2022). Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN kantor cabang Jakarta Kuningan. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Vol. 4 No. 8 Maret 2022, 4, 3279-3296.
- Suryadi, & Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022, 5, 85-95.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Harper Purwakarta. JITHOR Vol.5, No. 1, april 2022, 5, 79-90.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. Jurnal Daya Saing (Vol. 8 No. 2 Juni 2022), 8, 169-176.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. Niagawan, 11(2).
- Yunus Tarubua'arung, (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Yusran, A., & Id, S. A. Y. C. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. In Jurnal Ilmu Manajemen (Vol. 4, Issue 3).