

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN PENELITIAN PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA DEPOK JAWA BARAT

Sephia Ananda¹, Indra Januar Rukmana²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang

anandapia0@gmail.com, dosen02585@unpam.ac.id

Article Info	<i>This study analyzes the effect of training and human resource development on employee performance at the Regional Development Planning and Research Agency (BAPPEDA) of Depok City. The research used a quantitative method with an associative approach to measure relationships between variables. The population was 58 employees, all taken as samples with a saturated sampling technique due to the small, homogeneous population. Data were collected through questionnaires tested for validity and reliability. Analysis included validity, reliability, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity, autocorrelation), multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing with t-tests and F-tests. The results showed all statement items were valid and reliable (Cronbach's Alpha > 0.6). The classical assumption test indicated data were normally distributed, free from multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation (Durbin-Watson = 1.997). Regression analysis revealed training (X1) and human resource development (X2) partially had a positive, significant effect on performance (Y), with t-values of X1 = 3.653 and X2 = 5.206 (> t-table = 2.004). Simultaneously, both variables had a significant effect, with an F-value of 76.758 > F-table = 3.16 and significance level of 0.000. The coefficient of determination (R²) of 0.734 shows 73.4% of the variation in performance was explained by training and development, while 26.6% was influenced by other factors. In conclusion, training and human resource development, both partially and</i>
Keywords: <i>Recruitment, Training, Employee Performance.</i>	
JM Classification: Accessible	
DOI:	

simultaneously, have a positive, significant effect on BAPPEDA Depok City employees.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) di BAPPEDA Depok merupakan aset utama yang menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan pembangunan daerah. Kualitas dan kompetensi pegawai sangat penting agar perencanaan pembangunan daerah berjalan efektif dan efisien. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi strategi utama agar pegawai memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi sesuai tuntutan pekerjaan serta perkembangan organisasi yang dinamis. Berdasarkan survei awal, dari 30 program yang direncanakan, hanya 9 program (30%) yang terealisasi penuh, termasuk program UMKM, sanitasi sekolah, dana kelurahan, dan rencana pembangunan infrastruktur. Sisanya, 21 program belum mencapai target, menunjukkan kendala dalam efektivitas waktu, koordinasi, dan kompetensi pegawai, sehingga kinerja secara keseluruhan masih rendah dan

membutuhkan perhatian serius. Pelatihan yang dilaksanakan selama periode 2022–2024 menunjukkan partisipasi pegawai yang bervariasi, dari 48,28% hingga 68,97%, belum mencapai target maksimal. Hal ini menegaskan perlunya strategi untuk meningkatkan minat dan keterlibatan pegawai agar pelatihan lebih efektif dan tepat sasaran. Pengembangan SDM sebaiknya dilakukan secara terencana, berkesinambungan, dan mencakup keterampilan, pengetahuan, kemampuan konseptual, serta integritas kerja. Survei awal pengembangan SDM menunjukkan banyak pegawai merasa kurang mendapat dorongan dari atasan, jarang dihargai atas inisiatif, dan pelatihan kurang mempertimbangkan karakter atau potensi individu. Sebanyak 51,9% menilai pelatihan tidak sesuai potensi mereka, dan sebagian besar jarang mengikuti pelatihan keterampilan teknis. Namun, 63% menyatakan pelatihan tetap mendukung keterampilan teknis dan memberikan

informasi baru, meskipun tantangan terkait adaptasi terhadap perubahan tetap besar.

Secara keseluruhan, persepsi pegawai terhadap pengembangan SDM cenderung negatif. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan, pendekatan yang lebih personal, pemerataan program, serta dukungan aktif pimpinan. Dengan peningkatan kualitas SDM, diharapkan kinerja BAPPEDA Depok dapat meningkat secara optimal dan mendukung tercapainya visi pembangunan daerah.

II. METODE

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dimana menurut Sugiyono (2017) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian pada BAPPEDA Depok bertujuan memberikan gambaran yang lengkap mengenai objek yang diteliti, sehingga

kesimpulan dari hasil penelitian hanya berlaku pada objek tersebut.

2. Populasi

Menurut Sugiyono, (2017:80), "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya".

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini 58 karyawan adalah seluruh karyawan pada pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah.

3. Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:81) "sampel adalah bagian Dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability* dengan teknik sampel jenuh.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuisioner serta dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi

klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan tujuan menentukan arah dari hubungan diantara variable independent dan dependen, apabila memiliki hubungan positif atau negatif, serta menentukan nilai dari variable dependen apakah nilai variable independent meningkat atau berkurang

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
X1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Error Std.		
1	(Constant)	11.587	3.552		3.262
	Pelatihan	.704	.090	.722	7.808
					<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2025

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 11,587 + 0,704X_1$, di mana X_1 adalah pelatihan dan Y adalah kinerja. Konstanta sebesar 11,587 berarti jika tidak ada

pelatihan, kinerja pegawai tetap berada pada angka tersebut. Koefisien regresi 0,704 yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,704. Dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$), dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Error Std.		
1	(Constant)	11.376	3.331		3.415
	Pengembangan SDM	.715	.085	.747	8.399
					<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diperoleh peneliti 2025

Hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.19 menghasilkan persamaan $Y = 11,376 + 0,715X_2$, di mana X_2 adalah pengembangan SDM dan Y adalah kinerja. Konstanta sebesar 11,376 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengembangan SDM, kinerja pegawai tetap berada pada angka tersebut. Koefisien regresi 0,715 yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan

satu satuan pengembangan SDM akan meningkatkan kinerja sebesar 0,715. Dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$), dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.546	3.430		2.783	.007
Pelatihan	.297	.168	.305	1.766	.083
Pengembangan SDM	.464	.165	.484	2.806	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diperoleh peneliti 2025

Hasil regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 9,546 + 0,297X_1 + 0,464X_2$, dengan Y = kinerja, X_1 = pelatihan, dan X_2 = pengembangan SDM. Konstanta 9,546 berarti saat X_1 dan $X_2 = 0$, kinerja berada di 9,546. Koefisien 0,297 (X_1) dan 0,464 (X_2) bernilai positif, sehingga kenaikan satu satuan pada masing-masing variabel menaikkan kinerja sebesar 0,297 dan 0,464. Namun, dalam model simultan hanya pengembangan SDM yang signifikan (Sig. = 0,007 $< 0,05$), sedangkan

pelatihan tidak signifikan (Sig. = 0,083 $> 0,05$). Artinya, peningkatan kinerja lebih kuat dijelaskan oleh pengembangan SDM, sementara pengaruh pelatihan tidak terbukti signifikan ketika diuji bersama.

Tabel
Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_1), (X_2) dan (Y)

Correlations				
		PELATIHAN	PENGEMBANGAN SDM	KINERJA
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	.863**	.722**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	58	58	58
PENGEMBANGAN SDM	Pearson Correlation	.863**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	58	58	58
KINERJA	Pearson Correlation	.722**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	58	58	58

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data diperoleh peneliti 2025

Berdasarkan Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi di atas, diperoleh bahwa nilai korelasi antara variabel Pelatihan (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,722, yang berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara pelatihan dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, maka kinerja juga akan meningkat. Nilai ini termasuk dalam kategori interval 0,60 – 0,799 dengan

tingkat hubungan “kuat” menurut klasifikasi Sugiyono (2015).

Sementara itu, nilai korelasi antara variabel Pengembangan SDM (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,747, juga menunjukkan hubungan positif yang kuat. Artinya, peningkatan pengembangan SDM berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Nilai ini juga termasuk dalam kategori interval 0,60 – 0,799, yang berarti memiliki tingkat hubungan “kuat”.

Tabel
Hasil Uji Koefisien korelasi berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.566	4.961
Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM, PELATIHAN				
b. Dependen Variabel: Kinerja				

Sumber : data diperoleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel uji koefisien korelasi berganda, nilai R sebesar 0,762 menunjukkan hubungan yang “kuat” antara Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja. Nilai R Square sebesar 0,581 berarti 58,1% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

1. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan guna melihat kntribusi

besaran pengaruh diantara variable independent kepada variable dependen. Hasil uji dilihat seperti yang tercantum pada table berikut

a. Koefisien Determinasi (R^2) Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) P (X1) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.513	5.25773
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN				
b. Dependen Variabel : Kinerja				

Sumber : Data diolah oleh penulis 2025

Dari tabel di atas, didapatkan nilai R = 0,722, serta besaran koefisien determinasi ditampilkan melalui nilai R Square senilai 0,521, yang berarti variabel Pelatihan (X_1) berkontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 52,1%. Sebaliknya, sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel Pelatihan.

b. Koefisien Determinasi (R^2) Pengembangan sdm (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) P (X2) terhadap (Y)

Model Summary				
---------------	--	--	--	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.557	.550	5.05496
a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM				

Sumber : Data diperoleh penulis 2025

Dari tabel di atas, didapatkan nilai $R = 0,747$, serta besaran koefisien determinasi ditampilkan melalui nilai R Square senilai 0,557. Ini berarti variabel Pengembangan SDM (X_2) berkontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 55,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

c. Koefisien Determinasi (R^2) Pelatihan (X_1), Pengembangan SDM (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
(X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.566	4.96198
a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM, PELATIHAN				

Sumber : Data diolah oleh penulis 2025

Dari tabel di atas, didapatkan nilai $R = 0,762$, serta besaran koefisien determinasi ditampilkan melalui nilai R Square senilai 0,581. Ini berarti secara simultan variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan SDM

(X_2) berkontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kedua variabel tersebut.

1. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4.27
Hasil Uji Parsial (Uji t) X_1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	11.587		3.552	3.262	.002
pelatihan	.704	.090	.722	7.808	<.001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data dilah peneliti 2025

Atas dasar tabel 4.27 menunjukkan bahwa untuk Pelatihan (X_1) nilai t hitung sebesar $7,808 > t$ tabel 1,67252 serta nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H_a diterima serta H_0 ditolak. Maka bisa disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel
Hasil Uji Parsial (Uji t) X₂ terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	11.376		3.415	.001
	pengembangan sdm	.715	.747	8.399	<.001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data diperoleh penulis 2025

Atas dasar tabel 4.28 menunjukkan bahwa untuk Pengembangan SDM (X₂) nilai t hitung sebesar 8,399 > t tabel 1,67252 serta nilai signifikansi < 0,001 < 0,05, sehingga H_a diterima serta H₀ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM (X₂) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1. Uji f (simultan)

Uji f dilaksanakan guna melihat apakah setiap variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh pada variabel dependen (Y). Taraf nyata yang digunakan merupakan $\alpha = 0,05$. Untuk menampilkan nilai f, perlu adanya terdapat derajat bebas pembilang serta derajat bebas

penyebut, rumus dapat dilihat sebagai berikut:

$$DF \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$DF \text{ (penyebut)} = n - k - 1$$

n = jumlah responden / sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas

$$DF \text{ (pembilang)} = 2 - 1 = 1$$

$$DF \text{ (penyebut)} = 58 - 2 - 1 = 55$$

Jadi, nilai F tabel ialah 3,16

Tabel
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	1879.350	2	939.675	<.001 ^b
	Residual	1354.167	55	24.621	
	Total	3233.517	57		

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), pengembangan sdm, pelatihan

Sumber : Data diperoleh penulis 2025

Pada tabel 4.29 diperoleh nilai F hitung sebesar 38,165 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka F hitung > F tabel (38,165 > 3,16) dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Pelatihan (X₁) dan Pengembangan SDM (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BAPPEDA Kota Depok, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,808 lebih besar dari t tabel 1,67252 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Demikian juga, pengembangan sumber daya manusia (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung $8,399 > 1,67252$ serta signifikansi $< 0,001$. Hasil ini menegaskan bahwa pengembangan SDM yang efektif mampu meningkatkan kemampuan dan produktivitas pegawai secara nyata.

Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) dan pengembangan SDM (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 38,165 yang lebih besar dari F tabel 3,16 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi pelatihan yang terarah

serta pengembangan SDM yang berkelanjutan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Depok, sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hasan, F. A., & Maulana, M. I. (2021). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global. *Sosio-Didaktika: Social Science Education Journal*. <https://doi.org/10.15408/sd.v3i1.3795>
- Algifari. (2017). Mengukur Kualitas Layanan dengan Indeks Kepuasan Metode Importance-Performance Analysis (IPA). In *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*.
- Andriany, L. M., Murtianingsih, M., Rachmawati, I. K., & Ruspitasari, W. D. (2020). Pelatihan Strategi Bisnis, Pelaporan Keuangan, dan Perpajakan pada CV Safira Media Utama Malang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*. <https://doi.org/10.32815/jpm.v1i1.229>
- Arifin, J. (2020). *Pengembangan SDM di era industri 4.0*. *Jurnal Manajemen*

dan Kewirausahaan.

Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (14th ed.). Rineka cipta.

Armstrong, M. (2021). *Proses-Proses Manajemen Sumber Daya Manusia: Handbook Manajemen SDM - Google Books*. NUSAMEDIA.

Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan (Cet. 1)*. Gava Media.

Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14 Gary Dessler. A Psicanalise Dos Contos de Fadas. Tradução Arlene Caetano.*

Fu'ad, M., Gustiana, R., Hidayat, S., & Fauzi, M. (2022). *Studi Literatur: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja*. Jurnal Arastirma, **4**(2). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/35411>

Hamali. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. PELAKSANAAN REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN*

REPUBLIK INDONESIA DI JAKARTA.

Haryanto, B., & Suryani, T. (2021). *Kepuasan Pengguna dan Loyalitas pada Platform E-Commerce. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, **2**(23).

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Bumi Aksara.

Herlia Ressay, Zukhra Ririn Muthia, & Zulfitri Reni. (2022). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat Dan Ruang Intensive Care Unit. Health Care: Jurnal Kesehatan*, **11**(1), 96–105.

Hidayat, Z., Zacharia, M., Haikal, H., & Sularmi, S. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, **3**(1). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/view/35181>

Ismail, I., Latif, N., & Adi, Y. (2023). *Pengaruh Intellectual Capital, Human Capital Management, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*

- terhadap kinerja Polisi pada Polres Pelabuhan Makassar. *YUME : Journal of Management*.
<https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3541>
- Malini, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. *Kolegial, Issn :2088-5644*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.
- Md.Yunus, A. S., Azman, N., & Rahman, S. A. (2017). SOCIALLY RESPONSIBLE UNIVERSITY: PERSPECTIVES OF UNIVERSITY'S TOP MANAGEMENT LEADERS. *TARBIYA: Journal of Education in Muslim Society*.
<https://doi.org/10.15408/tjems.v4i2.8008>
- Mondy and Martocchio. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. 1*.
- Musaddad, A. A., Niswah, M., Prasetyo, K., & Hardjati, S. (2020). IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEARSIPAN DI SEKTOR PUBLIK. *Jurnal Governansi*.
<https://doi.org/10.30997/jgs.v6i2.2843>
- Noe, Raymond A. (2009). Employee Training & Development. *NHRD Network Journal*, 2(4), 87–88.
<https://doi.org/10.1177/0974173920090420>
- Ntalakos, A., Rossidis, I., & Belias, D. (2021). Trait Emotional Intelligence & Leadership: A Study of Managers and Employees. *Proceedings of the European Conference on Research Methods in Business and Management Studies*.
<https://doi.org/10.34190/ecrm.21.1.330>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaiann Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177.
<https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2>
- <https://journal.pubris.org/index.php/JM>

- Nurim, Y., Kusuma, I. W., Supriyadi, S., & Nahartyo, E. (2015). PERANAN FEEDBACK DALAM MENGOPTIMALKAN PELATIHAN PENUGASAN REVIEW PENGENDALIAN INTERN: EKSPERIMEN DENGAN KERANGKA TEORI KOGNITIF. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*.
<https://doi.org/10.21002/jaki.2015.04>
- Raharja, A. (2021). *Soft skills dalam pelatihan kerja: Tinjauan dan implementasi di Indonesia*. Jurnal Pendidikan Vokasi.
- Rukmana, D. (2020). Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Ruyatnasih, Y., & Megawati, L. (2018). Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus. In Cv. *Absolute Media*.
- Santoso, S. (2014). Statistik NonParametrik Edisi Revisi. In *Elex Media Komputindo*.
- Sedarmayanti. (2016). Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama. *Refika Aditama*.
- Setiawan, A. (2019). Pelatihan berbasis proyek: Meningkatkan keterampilan dan keterlibatan karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembangunan*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sukirno, S. (2019). Peran pelatihan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, R., & Aslami, N. (2022). Komunikasi Dalam Bisnis. *VISA: Journal of Vision and Ideas*.
<https://doi.org/10.47467/visa.v2i1.824>
- Salsabila, R., & Zulfitra, Z. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada*

Kecamatan Pamulang. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, 3(2). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/view/43224>

Wibowo, A. (2021). *Pentingnya pelatihan orientasi bagi karyawan baru di perusahaan. Jurnal Sumber Daya Manusia.*

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia.* Pustaka Pelajar.

Wiguna, I. M. D. P. D., Yuniarta, G. A., & Prayudi, M. A. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Pelatihan, Serta Peran Pendamping Desa Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES) (Studi pada Desa Penerima Dana Desa di Kabupaten Buleleng). *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha.*