

JURNAL

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI
DAMPAKNYA PADA KINERJA PERAWAT (STUDI PADA RUMAH SAKIT
ARSANI BANGKA BELITUNG)**

**Oleh :
ADE JULIANA
NPM: 238020025**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2026**

ABSTRAK

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga keperawatan. Kompetensi dan kinerja perawat merupakan faktor penting dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung masih ditemukan perawat yang belum menunjukkan kompetensi optimal yang dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja serta keterbatasan program pelatihan yang diterima. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kompetensi serta dampaknya terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dan explanatory. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang meliputi motivasi kerja, pelatihan, kompetensi, dan kinerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi perawat. Selain itu, kompetensi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kompetensi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja serta penyelenggaraan program pelatihan yang berkelanjutan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja perawat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Perawat.

ABSTRACT

Hospitals as healthcare service institutions depend heavily on the quality of human resources, particularly nursing staff. Nurses' competence and performance are important factors in determining the quality of healthcare services. However, based on preliminary observations at Arsani Hospital Bangka Belitung, several nurses have not yet demonstrated optimal competence, which may be influenced by low work motivation and limited training programs.

This study aims to analyze the influence of work motivation and training on nurses' competence and its impact on nurses' performance at Arsani Hospital Bangka Belitung. This research used a quantitative approach with descriptive and explanatory research designs. The population of this study consisted of nurses working at Arsani Hospital Bangka Belitung. Data were collected through questionnaires and analyzed using statistical analysis to determine the relationship between the variables of work motivation, training, competence, and nurses' performance.

The results show that work motivation and training have a positive and significant influence on nurses' competence. Furthermore, competence also has a positive and significant influence on nurses' performance. Competence acts as a mediating variable that strengthens the influence of work motivation and training on nurses' performance. Therefore, improving nurses' work motivation and providing continuous training programs are important factors in enhancing nurses' competence and performance.

Keywords: Work Motivation, Training, Competence, Nurses' Performance.

RINGKESAN

Rumah sakit salaku lembaga palayanan kaséhatan kacida gumantungna kana kualitas sumber daya manusa, hususna tanaga kaparawatan. Kompeténsi jeung kinerja perawat mangrupa faktor anu penting dina nangtukeun mutu palayanan kaséhatan. Sanajan kitu, dumasar kana hasil observasi awal di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung, masih kapanggih perawat anu can némbongkeun kompeténsi anu optimal. Hal ieu dipangaruhan ku rendahna motivasi gawé sarta kawatesna program palatihan anu ditampi. Panalungtikan ieu miboga tujuan pikeun nganalisis pangaruh motivasi gawé jeung palatihan kana kompeténsi sarta pangaruhna kana kinerja perawat di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung.

Panalungtikan ieu ngagunakeun pendekatan kuantitatif kalayan jinis panalungtikan déskriptif jeung explanatory. Populasi dina panalungtikan ieu nyaéta sakabéh perawat anu digawé di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung. Pangumpulan data dilakukeun ngaliwatan kuesioner anu disebarkeun ka para réspondén. Data anu kapanggih tuluy dianalisis maké téknik analisis statistik pikeun mikanyaho hubungan antar variabel panalungtikan anu ngawengku motivasi gawé, palatihan, kompeténsi, jeung kinerja perawat.

Hasil panalungtikan némbongkeun yén motivasi gawé jeung palatihan boga pangaruh positif jeung signifikan kana kompeténsi perawat. Sajaba ti éta,

kompeténsi ogé miboga pangaruh positif jeung signifikan kana kinerja perawat. Kompetensi boga peran minangka variabel médiiasi anu nguatkeun pangaruh motivasi gawé jeung palatihan kana kinerja perawat. Ku kituna, ningkatkeun motivasi gawé sarta ngalaksanakeun program palatihan anu lumangsung sacara terus-terusan jadi faktor anu penting dina ningkatkeun kompetensi jeung kinerja perawat.

Kecap Konci: Motivasi Gawé, Palatihan, Kompetensi, Kinerja Perawat.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, khususnya tenaga keperawatan. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki interaksi langsung dengan pasien selama proses pelayanan kesehatan sehingga kompetensi dan kinerja perawat menjadi faktor utama yang menentukan mutu pelayanan kesehatan.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor individu maupun faktor organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja yang dapat memengaruhi semangat dan komitmen seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, kedisiplinan, serta kualitas pelayanan yang lebih baik.

Selain motivasi kerja, pelatihan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja perawat. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan

efisien. Program pelatihan yang terarah dan berkelanjutan dapat membantu perawat meningkatkan kompetensi profesionalnya sehingga mampu memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien.

Kompetensi perawat merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang diperlukan untuk melaksanakan tugas keperawatan secara efektif. Perawat yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik, meningkatkan keselamatan pasien, serta mendukung tercapainya mutu pelayanan kesehatan yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung, masih ditemukan beberapa perawat yang belum menunjukkan tingkat kompetensi yang optimal. Hal ini terlihat dari adanya keluhan pasien terkait lambatnya pelayanan, komunikasi yang kurang jelas, serta kesalahan dalam proses pemberian obat. Selain itu, pelaksanaan program pelatihan bagi perawat juga belum merata sehingga menyebabkan kesenjangan kompetensi antar tenaga keperawatan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kompetensi dan kinerja perawat. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kompetensi serta dampaknya pada kinerja perawat di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Motivasi diartikan sebagai dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge, motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, Sedarmayanti menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar, kedisiplinan yang baik, serta komitmen terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Teori motivasi yang banyak digunakan adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari lima tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut Bangun, pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam organisasi rumah sakit, pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan, khususnya perawat. Program pelatihan dapat membantu perawat memahami prosedur pelayanan kesehatan, meningkatkan keterampilan teknis, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan standar pelayanan kesehatan yang terus berkembang.

Pelaksanaan pelatihan yang efektif harus dirancang secara sistematis dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu karyawan. Pelatihan

yang baik diharapkan mampu meningkatkan kompetensi perawat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan kesehatan.

Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Kompetensi mencerminkan kemampuan seseorang yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut Wibowo, kompetensi adalah kemampuan individu yang berkaitan dengan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan.

Dalam bidang pelayanan kesehatan, kompetensi perawat sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara profesional, memahami prosedur pelayanan kesehatan, serta memberikan pelayanan yang aman dan berkualitas kepada pasien.

Kompetensi dapat dikembangkan melalui berbagai cara, salah satunya melalui program pelatihan yang berkelanjutan. Dengan adanya pelatihan yang tepat, perawat dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya sehingga mampu memberikan pelayanan kesehatan yang optimal.

Kinerja Perawat

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam organisasi rumah sakit, kinerja perawat memiliki peran yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan pelayanan kepada pasien. Kinerja

perawat dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kualitas pelayanan, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, kemampuan bekerja sama, serta kepatuhan terhadap prosedur pelayanan kesehatan.

Perawat yang memiliki kompetensi tinggi dan motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja dan penyelenggaraan pelatihan yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit.

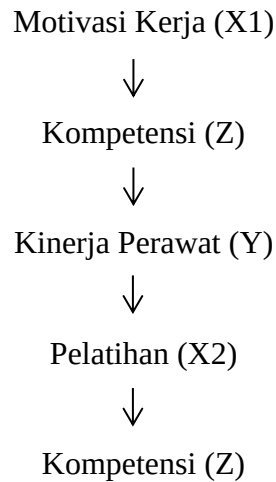
Kerangka Pemikiran

Kinerja perawat merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor individu maupun faktor organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah kompetensi yang dimiliki oleh perawat.

Kompetensi perawat dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pelatihan yang diberikan oleh organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong perawat untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, pelatihan yang diberikan oleh rumah sakit dapat membantu perawat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas keperawatan.

Dengan adanya motivasi kerja dan pelatihan yang baik, kompetensi perawat akan meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Dengan demikian, motivasi kerja dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kompetensi serta berdampak pada peningkatan kinerja perawat.

Secara konseptual hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Motivasi Kerja dan Pelatihan juga secara tidak langsung memengaruhi kinerja melalui kompetensi sebagai variabel mediasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 :** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi perawat di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung.
- H2 :** Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi perawat di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung.
- H3 :** Motivasi kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi perawat di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung.
- H4 :** Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung.
- H5 :** Motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui kompetensi sebagai variabel mediasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dan explanatory. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis

hubungan antar variabel penelitian yang meliputi motivasi kerja, pelatihan, kompetensi, dan kinerja perawat.

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung. Unit analisis dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang berjumlah 70 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu:

1. Kuesioner, digunakan untuk memperoleh data mengenai motivasi kerja, pelatihan, kompetensi, dan kinerja perawat.
2. Observasi, dilakukan untuk memperoleh gambaran kondisi kerja perawat di rumah sakit.
3. Studi dokumentasi, dilakukan dengan mempelajari dokumen yang berkaitan dengan jumlah tenaga perawat serta data pelatihan yang telah dilaksanakan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

- Motivasi Kerja (X1)
- Pelatihan (X2)
- Kompetensi (Z) sebagai variabel intervening
- Kinerja Perawat (Y)

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden penelitian, diketahui bahwa motivasi kerja dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kompetensi perawat di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat, maka semakin tinggi pula kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas keperawatan.

Selain itu, pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi perawat. Program pelatihan yang diberikan oleh rumah sakit dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas secara profesional serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja perawat.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi perawat. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha meningkatkan kemampuan dan kinerjanya dalam bekerja. Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas keperawatan.

Selain itu, pelatihan juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi perawat. Program pelatihan yang diberikan oleh rumah sakit dapat membantu perawat meningkatkan kemampuan teknis serta pemahaman terhadap prosedur pelayanan kesehatan. Pelatihan yang terarah dan berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di rumah sakit.

Kompetensi perawat juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki kompetensi yang baik mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien serta memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan pelaksanaan program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi perawat yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat serta kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

KESIMPULAN

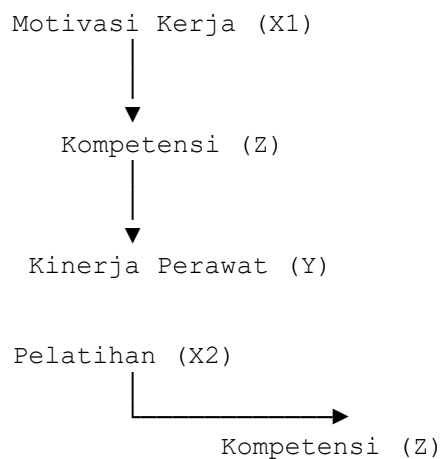
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi perawat di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi perawat di Rumah Sakit Arsani Bangka Belitung.
3. Motivasi kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi perawat.
4. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
5. Kompetensi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat serta menyelenggarakan program pelatihan yang berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan kinerja perawat sehingga kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien dapat terus ditingkatkan.

Diagram Model Penelitian

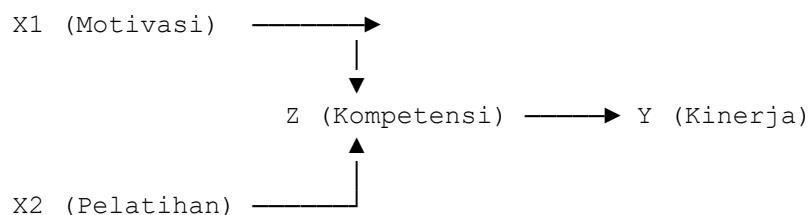
Model penelitian menggambarkan hubungan antara variabel motivasi kerja, pelatihan, kompetensi, dan kinerja perawat.



Hubungan variabel:

- $X1 \rightarrow Z$ (Motivasi $\rightarrow$ Kompetensi)
- $X2 \rightarrow Z$ (Pelatihan $\rightarrow$ Kompetensi)
- $Z \rightarrow Y$ (Kompetensi $\rightarrow$ Kinerja)
- $X1$ dan $X2 \rightarrow Y$ melalui Z (mediasi)

Jika digambar seperti di artikel jurnal SEM/Path Analysis, modelnya biasanya seperti berikut:



Model ini menunjukkan bahwa kompetensi berperan sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, R., Saputro, A., & Ismail, G. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(1), 454–461.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Boyatzis, R. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A., & Kadir, K. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Accounting and Management Journal*, 1(2), 45–55.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). New York: Pearson.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.
- Govindappa, N. (2017). Impact of training on employee performance. *International Journal of Management Studies*, 4(2), 12–20.
- Griffin, R. W. (2016). *Management* (12th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). Impact of training on employees performance. *Journal of Business Management*, 3(4), 56–60.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imran, M., & Tanveer, A. (2015). Impact of training and development on employees performance. *European Journal of Business and Management*, 7(36), 45–51.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marquis, B., & Huston, C. (2017). *Leadership roles and management functions in nursing*. Philadelphia: Lippincott.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2016). *Human resource management*. Boston: Cengage Learning.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Qomariah, N. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 120–130.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yildiz, B. (2014). Impact of training on employee performance. *International Journal of Academic Research*, 6(1), 90–95.

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. New York: Pearson.