

Peningkatan Kinerja SDM Melalui Pelatihan dan Kompetensi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kotawaringin Barat

Tuti Awaliyah^{1*}, Heru Sulisty²

^{1,2}Universitas Islam Sultan Agung, Semarang

Email: tuti.awaliyah1986@gmail.com^{1*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja SDM pada pengelola Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kotawaringin Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan pengelola perpustakaan sebanyak 105 responden dengan teknik sampling menggunakan metode *sensus*. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS 4*. Pengujian efek mediasi dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* pada *PLS-SEM* untuk menguji pengaruh tidak langsung kompetensi dalam memediasi hubungan antara pelatihan SDM dan kinerja SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Pelatihan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Selain itu, kompetensi mampu memediasi pengaruh pelatihan SDM terhadap kinerja SDM. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan SDM mampu meningkatkan kompetensi dan berdampak pada peningkatan kinerja pengelola perpustakaan desa/kelurahan.

Keyword: Kinerja SDM, Kompetensi, Pelatihan SDM, PLS-SEM

PENDAHULUAN

Pada era transformasi digital, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, termasuk pada sektor pelayanan publik. Kinerja SDM yang optimal dibutuhkan agar organisasi mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, efektif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi serta kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kapasitas SDM melalui program pelatihan yang berkelanjutan.

Pelatihan SDM merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja SDM agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan

kemampuan teknis, tetapi juga mendorong peningkatan kompetensi individu dalam bekerja. Kompetensi menjadi aspek penting karena mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja SDM (Giovanni dan Ali, 2024; dan Rismawati dan Huda., 2024). Namun hasil berbeda ditemukan oleh Juwita (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *reseach gap* yang mengindikasikan bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja

SDM masih perlu dikaji lebih lanjut. Dalam penelitian ini, kompetensi dipandang sebagai variabel yang dapat menjelaskan hubungan tersebut karena pelatihan yang efektif cenderung meningkatkan kompetensi SDM dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Fenomena terkait kualitas SDM juga terjadi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat, khususnya pada pengelolaan perpustakaan desa dan kelurahan. Data internal tahun 2022-2024 menunjukkan adanya penurunan tingkat kehadiran pegawai dan pengelola perpustakaan dari 96% menjadi 88%, disertai meningkatnya keterlambatan kerja dan rendahnya motivasi kerja. Selain itu, dari 46 perpustakaan desa yang aktif, hanya satu pengelola yang memiliki latar belakang pendidikan ilmu perpustakaan, sedangkan sebagian besar pengelola masih berlatar belakang pendidikan SMA dan nonkepustakawanan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas kompetensi SDM pengelola perpustakaan desa masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kompetensi dan Kinerja SDM pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kotawaringin Barat.

METODE

Penelitian ini secara eksplisit menggunakan *explanatory research* untuk menjelaskan hubungan klausul antar variabel (Amrulloh & Mutamimah, 2025). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi

Pelatihan SDM, Kompetensi dan Kinerja SDM, serta menguji hipotesis hubungan antar variabel menggunakan PLS-SEM.

Tabel 1. Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Indikator
1.	Pelatihan SDM (X1) Instrumen yang digunakan untuk memaksimalkan kompetensi yang dimiliki SDM dalam sebuah organisasi.	1. Kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, 2. Kualitas instruktur, 3. Metode pelatihan, Esthi (2022)
2.	Kompetensi (Y1) kemampuan SDM secara menyeluruh yang berupa integrasi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku kerja yang diaplikasikan dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Pengetahuan, 2. Keterampilan, 3. Pengalaman, 4. Konsep diri. Putri et al. (2025) dan Esthi (2022)
3.	Kinerja SDM (Y2) hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Disiplin kerja, 4. Kerja sama. Pramono dan Prahiawan (2022)

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup: Pelatihan SDM, Kompetensi dan Kinerja SDM. Kemudian untuk data sekunder berasal dari pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten, Perpustakaan desa dan TBM, serta untuk pengumpulan data digunakan kuesioner (skala likert 1 sampai 5).

Indikator pelatihan SDM dipilih karena mampu merepresentasikan efektivitas program peatihan dalam meningkatkan kemampuan kerja SDM. Indikator kompetensi digunakan untuk menggambarkan kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaan secara profesional, sedangkan indikator kinerja SDM dipilih karena relevan dengan pengukuran produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, jabatan fungsional dan Pengelola perpustakaan desa / kelurahan / TBM. Dengan total populasi 105. Untuk pengambilan sampel digunakan metode sensus, dimana semua populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 105 responden.

Sedangkan untuk analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM yang diolah dengan *software* SmartPLS. PLS-SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan kompleks antar variabel laten dengan jumlah sampel relatif kecil dan tidak mensyaratkan distribusi data normal. Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang memadai dengan konstruk lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 105 reponden yang terdiri atas pegawai dan pengelola perpustakaan di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kotawaringin Barat yang karakteristik respondennya dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	37	35,2
	Perempuan	68	64,8
Usia (tahun)	20-30	26	25
	31-40	35	33
	>41	44	42
Pendidikan	SMP	3	3
	SMA	53	50
	D1	1	1
	D2	1	1
	D3	6	6
	S1	35	33
Ikatan Kerja	S2	6	6
	PNS	29	28
	PPPK	20	19
	PEMDES	55	52
Masa kerja (tahun)	Outsourcing	1	1
	< 5	74	71
	5-10	21	20
	> 10	9	9

Berdasarkan tabel 2, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 68 responden atau 64,8%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan perpustakaan desa/kelurahan lebih banyak dijalankan oleh perempuan memiliki karakteristik teliti, komunikatif, dan adaptif dalam pelayanan publik.

Mayoritas responden merupakan lulusan SMA (55,2%), menunjukkan bahwa sebagian besar pengelola perpustakaan desa dan kelurahan masih berlatar belakang pendidikan menengah dan bukan dari bidang ilmu perpustakaan. Hal ini mengindikasikan perlunya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas layanan perpustakaan.

Tabel 3. Uji outer model

	Cronbach's alpha	Composite reliability	AVE
Kinerja SDM	0.808	0.873	0.635
Kompetensi	0.769	0.847	0.583
Pelatihan SDM	0.755	0.856	0.667

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh

variabel penelitian memiliki nilai $> 0,6$ yakni reliabel. Kemudian berdasarkan nilai *Composite Reliability* (Rho_C), diketahui jika seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Composite Reliability* (Rho_C) $> 0,70$, sehingga dapat dikatakan reliabel dan mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten. Berdasarkan nilai AVE, seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen karena $> 0,5$ sehingga dianggap valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut pada tahap inner model.

Tabel 4. Uji Fornell-Larcker

	Kinerja SDM	Kompetensi	Pelatihan SDM
Kinerja SDM	0.797		
Kompetensi	0.542	0.764	
Pelatihan SDM	0.458	0.354	0.817

Berdasarkan tabel 4, hasil Uji *Discriminant Validity* (Fornell-Larcker) memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk, artinya setiap variabel memiliki kemampuan diskriminasi yang baik dan model telah memenuhi *discriminant validity*.

Tabel 5. Uji inner model

	R-square	R-square adjusted
Kinerja SDM	0.374	0.362
Kompetensi	0.126	0.117

Berdasarkan tabel 5., diketahui bahwa nilai R-square (R^2) untuk variabel Kinerja SDM sebesar 0,374 dengan nilai adjusted R-Square 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja SDM hanya mampu dijelaskan oleh Pelatihan SDM dan Kompetensi dalam penelitian, sedangkan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

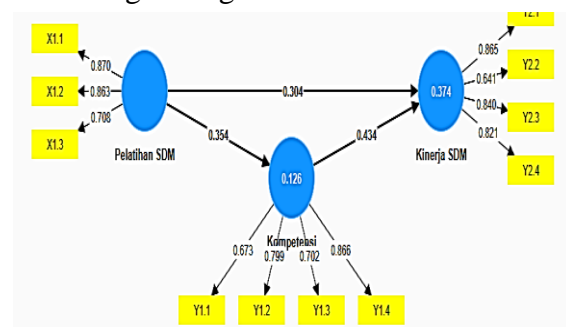
Sementara itu nilai R-square (R^2) untuk variabel Kompetensi sebesar 0,126 dengan

nilai adjusted R-Square 0,117 yang berarti bahwa model hanya mampu menjelaskan 12,6% variasi Kompetensi. Rendahnya nilai R-Square pada Kompetensi mengindikasikan bahwa Kompetensi pengelola perpustakaan desa tidak hanya dipengaruhi oleh Pelatihan, tetapi juga oleh faktor lain seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, dukungan organisasi, serta akses terhadap teknologi informasi. Temuan ini sejalan dengan karakteristik responden yang didominasi oleh lulusan SMA dan sebagian besar belum memiliki latar belakang pendidikan kepastakaan.

Tabel 6. Uji model fit

	Nilai	Keterangan
SRMR	0.102	Kurang baik
NFI	0.693	Kurang baik

Berdasarkan tabel 6., nilai SRMR $> 0,08$ menunjukkan bahwa model belum fit secara optimal dan NFI yang rendah menunjukkan model masih perlu dikembangkan lagi.



Gambar 1. Analisis path

Dari gambar tersebut, diperoleh hasil berikut.

Tabel 7. Uji hipotesis

	Original sample	T statistics	P values
Pelatihan SDM -> Kinerja SDM	0.304	3.258	0.001
Pelatihan SDM -> Kompetensi	0.354	4.125	0.000
Kompetensi -> Kinerja SDM	0.434	4.802	0.000

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai $\beta = 0,304$ yang menunjukkan arah positif, dengan T-statistik 3,258 dan P-Values 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM, artinya H1 diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan kemampuan pengelola perpustakaan dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Dalam konteks perpustakaan desa, pelatihan berperan penting karena sebagian besar pengelola belum memiliki kompetensi formal di bidang perpustakaan.

Oleh karena itu, pelatihan menjadi sarana untuk meningkatkan kemampuan teknis, seperti pengelolaan koleksi, pelayanan pengguna, administrasi perpustakaan, dan pemanfaatan teknologi informasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hapsoro et al. (2022); Giovanni & Ali (2024) dan Rismawati dan Huda (2024) yang menyebutkan bahwa pelatihan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Nilai nilai $\beta = 0,354$, dengan T-statistik 4,125 dan P-Values 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Pelatihan SDM terhadap Kompetensi. Artinya bahwa semakin baik kualitas Pelatihan SDM yang diberikan, semakin tinggi pula pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan kerja pengelola perpustakaan. Dalam pengelolaan perpustakaan desa, pelatihan menjadi kebutuhan yang strategis karena sebagian besar pengelola berasal dari latar belakang pendidikan nonkepustakawanan. Pelatihan membantu mengurangi

kesenjangan kompetensi sekaligus meningkatkan kemampuan dalam mengelola layanan perpustakaan yang lebih profesional. Dalam konteks perpustakaan desa, kompetensi menjadi faktor penting dalam memenuhi kebutuhan informasi masyarakat. Dengan demikian, Pelatihan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi artinya H2 diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kusjono (2024); Putri et al (2025), Fejfarová & Fejfar (2022); Pramono dan Prahiawan (2022).

Berdasarkan nilai nilai $\beta = 0,434$ dengan T-statistik 4.802 dan P-values 0,000 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara Kompetensi terhadap Kinerja SDM. Artinya pengelola perpustakaan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan konsep diri yang baik cenderung mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif dan berkualitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM atau **H3 diterima**. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Ramadhan & Ridwan (2023); Malikhah et al. (2024); dan Putri et al. (2025) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

Tabel 8. Uji pengaruh tidak langsung

	Original sample (O)	T statistics	P values
Pelatihan SDM - > Kompetensi - > Kinerja SDM	0.154	3.698	0.000

Berdasarkan tabel 8., diketahui bahwa Kompetensi mampu memediasi pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja SDM. Ini artinya Pelatihan berhasil meningkatkan Kompetensi dan mampu meningkatkan Kinerja SDM secara langsung.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi mampu memediasi pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja SDM secara signifikan. Pelatihan SDM tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga memberikan pengaruh melalui peningkatan kompetensi SDM dan pengelola perpustakaan. Hal ini menunjukkan jika peningkatan kinerja SDM dapat dicapai melalui pelatihan yang efektif yang mampu meningkatkan kompetensi individu dalam bekerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan SDM berperan penting dalam meningkatkan Kinerja SDM pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kotawaringin Barat. Pelatihan SDM tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga meningkatkan kompetensi yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja SDM. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana investasi organisasi melalui pelatihan dapat menghasilkan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kualitas layanan perpustakaan desa dan kelurahan tidak cukup hanya melalui penyelenggaraan pelatihan, tetapi harus diarahkan pada pembentukan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pengelolaan perpustakaan dan pelayanan informasi masyarakat.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kotawaringin Barat perlu merancang

program pelatihan yang lebih terstruktur, berbasis kebutuhan kerja, dan berorientasi pada penguatan kompetensi teknis maupun nonteknis pengelola perpustakaan desa/kelurahan. Mengingat sebagian besar pengelola memiliki latar belakang pendidikan nonkepustakawanan, pelatihan perlu difokuskan pada pengelolaan koleksi, pelayanan pengguna, literasi informasi, serta pemanfaatan teknologi perpustakaan berbasis digital. Selain itu, evaluasi efektivitas pelatihan perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan peningkatan kompetensi dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kualitas layanan perpustakaan.

Penelitian ini terbatas karena hanya menggunakan pelatihan SDM sebagai faktor utama, sementara nilai R-Square menunjukkan adanya faktor lain yang turut memengaruhi kompetensi dan kinerja. Selain itu, penelitian hanya dilakukan pada satu instansi daerah sehingga generalisasi hasilnya masih terbatas.

Penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel organisasi dan perilaku kerja, memperluas cakupan wilayah, serta menggunakan pendekatan *mixed methods* untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi dan kinerja pengelola perpustakaan dalam transformasi layanan digital.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang terkait dalam penelitian ini yang berkenan meluangkan

waktu dan kerjasamanya dalam penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2021). Benefits of training and development for individuals, teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 72, 451–475.
- Amrulloh, F., & Mutamimah. (2025). HR performance development based on HR career development and extrinsic–intrinsic motivation. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 22(2). <https://doi.org/10.30659/jrbi.v22i2.45447>
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 125–137.
- Rizqulloh, A. D. B., Kuncoro, W. A., Hidayati, R., & Lataruva, E. (2024). Improving employee performance quality through training and work life balance: literature review. *Research Horizon*, 4(6), 317–326.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Esthi, R. B. (2022). The effect of competence and job training on the employees' performance in the West Java crab meat agro-industry. *Jurnal Ilmiah Agrineca*, 22(2), 123–134.
- Fejfarová, M., & Fejfar, J. (2022). Employee training and development and competency-based approach: Any relationship?. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 15(4), 242–250. <https://doi.org/10.7160/eriesj.2022.150405>
- Habibi, M. A., Maskudi, M., & Mahanani, S. (2022). Pengaruh pengelolaan keuangan, inklusi keuangan, dan kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM di era pandemi Covid-19. *Journal of Accounting and Finance (JAFIN)*, 1(1).
- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh motivasi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 166–175.
- Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2020). Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study. *European Journal of Training and Development*, 44(4–5), 498–508.
- Jamal, A. R., Setianingsih, R., & Zaki, H. (2022). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja SDM di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), 35–44.
- Juwita, R. (2019). Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pada pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Malikah, I., Pratama, A., & Sari, Y. (2024). Implementasi kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 223–235. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21773>
- Nguyen, T. V., & Truong, Q. H. (2022). Training and employee performance: Evidence from Vietnamese firms. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 29(3), 237–253.

- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810-817.
- Pramono, C.A., & Prahiawan, W. (2022). Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 142-150. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1742>
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish.
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15.
- Putri, M. K., Budiati, Y., & Kuswardani, D. C. (2025). The effect of training on employee performance through the intervening variables of employee competency and employee work productivity at PT Bank Negara Indonesia Karangayu Branch Office. *Majapahit Journal of Islamic Finance and Management*, 5(3), 2660-2676.
- Ramdhan, M., & Ridwan, M. (2023). The effect of competency and compensation on employee performance at PT Setia Sejahtera Perkasa. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(2), 686–692.
- Rismawati, R., & Huda, M. (2024). Pengaruh pelatihan, tunjangan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Aluminium Jakarta Barat. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(2), 6873–6887. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.10113>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2021). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 22(2), 1–56.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Susanti, F., & Sundari, W. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam. *Economina: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 537–552. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.330>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Victorynie, I., Maesaroh, S., & Sayuthi, H. (2025). Penerapan metode pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.30868/im.v8i01.7766>
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (Studi pada SKM Unit V PT Gudang Garam Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Wijayanti, F., & Sari, R. T. (2023). The influence of competency on employee performance: A literature review. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 920–929.