Jurnal Manajemen Lancang Kuning
Vol. 3. No.3, April 2025: 171-178
EISSN : 3047-597X

PENGARUHPENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A PEKANBARU

Sepriadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : Sepr45827@gmail.com

diterima: 16/4/2025; direvisi: 12/5/2025; diterbitkan: 30/6/2025

Abstract: *This study aims to determine the influence of training on employee performance at the Class II A Correctional Facility in Pekanbaru. The population and sample of this study consist of 95 employees from the Class II A Correctional Facility in Pekanbaru. The approach used in this research is a quantitative approach. The data sources used are primary and secondary data. The data in this study are secondary data that have been analyzed and concluded according to field findings. The results of the study show that training has a positive and significant effect on performance. Specifically, the regression coefficient (B) is 0.704 with a t-value of 19.533 and a significance of 0.000, indicating that training has a significant positive impact on employee performance by 80.4%. The coefficient of determination at 80.4% indicates that a substantial portion of the variation in employee performance can be explained by training, emphasizing the importance of training in performance management. Expert opinions and previous research findings support this conclusion, reinforcing the evidence that training is a key factor in improving employee performance.*

Keywords*: Influence Of Training, Performance, Class II A Correctional Facility in Pekanbaru*

PENDAHULUAN

Manajemen kinerja pegawai merujuk pada upaya untuk memastikan bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan evaluasi kinerja berdasarkan indikator keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya. Penting bagi pemerintah atau institusi untuk mengelola kinerja pegawai dengan efisien dan optimal, serta memastikan bahwa pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dilakukan dengan memberikan umpan balik secara rutin, memfasilitasi pengembangan karier, memberikan apresiasi terhadap pencapaian, dan melakukan evaluasi kinerja yang adil dan konsisten. Dengan demikian, manajemen kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat(Purnomo, 2022:56).

Berkenaan dengan pemasyarakatan, kinerja pegawai diatur melalui SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian). Berdasarkan Pasal 2 Permenkumham No. 20 Tahun 2017 tentang kode etik dan perilaku, dijelaskan bahwa "Setiap pegawai wajib menjunjung tinggi profesionalisme, akuntabilitas, sinergi, transparansi, dan inovasi dalam menjalankan tugas, fungsi, dan aktivitas sehari-hari, baik di dalam maupun di luar lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia." Ini berarti bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai pemasyarakatan harus mengutamakan nilai-nilai profesionalisme, akuntabilitas, sinergi, transparansi, dan inovasi, yang sering disebut dengan nilai PASTI. Peningkatan Sumber Daya Manusia di lembaga pemasyarakatan, khususnya petugas pemasyarakatan, umumnya dilakukan melalui DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan) di setiap UPT pada kantor

wilayah Kementerian Hukum dan HAM. Pendidikan dan Pelatihan ini bertujuan untuk memperbaiki kompetensi petugas pemasyarakatan agar dapat bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan mencapai tingkat profesionalisme yang diinginkan.

Peran petugas Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) dalam upaya pembinaan narapidana sangatlah krusial. Petugas Lapas memiliki tanggung jawab utama dalam memberikan perlindungan serta pengawasan terhadap narapidana atau warga binaan yang terlibat dalam tindakan kriminal. Mereka juga berperan penting dalam membina dan menjaga kesejahteraan mental serta psikologis narapidana sepanjang masa hukuman di Lapas.

Berdasarkan penelitian awal yang telah dilakukan, masih ada sejumlah permasalahan di Lapas Kelas II A Pekanbaru, seperti kompetensi dan kemampuan kinerja pegawai yang belum optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka saat bekerja. Hal ini harus menjadi perhatian utama Lapas Kelas II A Pekanbaru.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru, diperlukan program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Tujuan dari Diklat adalah untuk memperbaiki keterampilan, pengetahuan, dan keahlian tenaga kerja, sehingga mereka dapat berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan operasional organisasi secara optimal. Dengan adanya Diklat, diharapkan jumlah tenaga kerja yang aktif, efektif, dan berkualitas akan meningkat, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia difokuskan untuk mendukung pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru dalam melaksanakan tugas mereka saat ini maupun di masa yang akan datang dengan lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia meliputi metode, materi, kemampuan, dan peserta Diklat. Dimana Instansi menginginkan agar hasil dari Diklat tersebut dapat membuat pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru menjadi lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2021:89),Diklat adalah suatu langkah dalam pengembangan SDM yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih efektif, efisien, dan produktif. Melalui diklat, karyawan dapat memahami perubahan yang terjadi di sekitar mereka, menguasai teknologi terbaru, serta meningkatkan kreativitas dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ini sangat penting agar organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan dan tetap bersaing di pasar.

Manfaat diklat tidak hanya dirasakan oleh pegawai, tetapi juga oleh organisasi secara keseluruhan. Salah satu pengaruh utama adalah peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi. Menurut Mulyadi (2020, hlm. 78), organisasi yang secara teratur menyelenggarakan diklat memiliki peluang lebih besar untuk mengoptimalkan proses kerja dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Program diklat yang dirancang dengan baik dapat membantu organisasi mengurangi waktu pelaksanaan tugas, meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah, serta memperkuat koordinasi antar unit.

Tak kalah penting, diklat juga berperan sebagai alat untuk membangun budaya belajar dalam organisasi. Schein (2021, hlm. 45) menyatakan bahwa organisasi yang berhasil adalah yang mampu menciptakan budaya belajar yang berkesinambungan. Diklat mendorong karyawan untuk terus mengasah kemampuan mereka, baik melalui pelatihan formal maupun pembelajaran mandiri.

Budaya belajar ini memungkinkan organisasi untuk selalu siap menghadapi tantangan baru di masa yang akan datang.

Namun, keberhasilan diklat sangat tergantung pada perencanaan dan pelaksanaannya. Program diklat yang berhasil harus didasarkan pada analisis kebutuhan pelatihan yang mendalam, seperti yang dijelaskan oleh Werther dan Davis (2020, hlm. 134). Analisis ini memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dapat mengatasi tantangan spesifik yang dihadapi oleh karyawan. Selain itu, evaluasi terhadap hasil pelatihan juga sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pada akhirnya diklat memiliki peran yang sangat krusial, bukan hanya sebagai aktivitas pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga sebagai strategi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memastikan karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang diperlukan, organisasi akan lebih siap menghadapi tantangan persaingan global. Pendekatan ini tidak hanya memperkokoh posisi organisasi di pasar, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, sangat krusial bagi setiap organisasi untuk menjadikan diklat sebagai bagian yang tak terpisahkan dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2023, hlm. 112), organisasi yang mengabaikan pentingnya diklat berisiko menghadapi stagnasi dalam inovasi dan produktivitas. Sebaliknya, organisasi yang secara aktif menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan akan meraih keuntungan jangka panjang berupa peningkatan kinerja, loyalitas karyawan, dan daya saing. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa diklat merupakan fondasi penting dalam pengembangan kapasitas organisasi. Investasi dalam diklat tidak hanya memberikan manfaat langsung dalam hal peningkatan keterampilan karyawan, tetapi juga turut mendukung keberlanjutan dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru, yang berlokasi di Jalan Lembaga Pemasyarakatan No. 19, Cinta Raja, Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuisioner yang berisi serangkaian pertanyaan kepada seluruh pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru. Untuk mengetahui dampak pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, digunakan skala Likert. Skala Likert dipakai untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial. Dengan penerapan skala Likert, variabel yang diukur akan dijabarkan lebih lanjut melalui indikator-indikator yang relevan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 95 orang.

Penelitian yang dilakukan pada populasi dengan jumlah kurang dari 100 sebaiknya menggunakan teknik sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel atau subjek yang diteliti, atau sebagai responden yang memberikan informasi. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai Lapas Kelas II A Pekanbaru yang berjumlah 95 orang, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel sensus (total sampling).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah data kuisioner terkumpul, tahap selanjutnya adalah pengolahan data menggunakan SPSS 29. Output yang diperoleh dari proses pengolahan data tersebut adalah sebagai berikut:

Uji Reabilitas Variabel Diklat

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N ofItems
.795	11

Berdasarkan tabel di atas, nilai Alpha sebesar 0.795 menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dalam penelitian sosial dan pendidikan, nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7 dianggap dapat diterima, sedangkan nilai di atas 0.8 dianggap sangat baik.

UjiReabilitasVariabelKinerja.

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N ofItems
.798	8

Berdasarkan tabel di atas, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.798, kuesioner yang terdiri dari 8 item untuk mengukur variabel kinerja menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini berarti bahwa item-item dalam kuesioner tersebut konsisten dalam mengukur konsep yang sama, yaitu kinerja pegawai. Dengan demikian, peneliti dapat meyakini bahwa kuesioner ini merupakan instrumen yang andal dan valid untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Secara keseluruhan, baik variabel diklat maupun kinerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang mencerminkan reliabilitas yang baik.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

ModelSummary

Model	R	RSquare	AdjustedR Square	Std.Error ofthe Estimate
1	.897[a]	.804	.802	2.537

a.Predictors:(Constant),Diklat

Berdasarkan tabel di atas, nilai R sebesar 0.897 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel diklat dan variabel kinerja. Nilai R berkisar antara -1 hingga 1, dengan nilai yang mendekati 1 menunjukkan korelasi positif yang kuat. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0.804 berarti sekitar 80.4% variasi dalam variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel diklat, atau dengan kata lain, pengaruh diklat terhadap kinerja adalah sebesar 80.4%. Dengan nilai R Square sebesar 0.804 dan nilai R sebesar 0.897, dapat disimpulkan bahwa pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai di Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru sangat kuat. Lebih dari 80% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan yang diterima, yang menunjukkan bahwa diklat memiliki dampak yang signifikan dan substansial terhadap peningkatan kinerja

Hasil uji regresi sederhana Coefficients**a**a.

Model	UnstandardizedCoefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std.error	Beta		
1.Constant) Diklat	.813 .704	1.456. 036	.897	.559 19.533	.578 .000

A. Dependent Variabler kinerja

Berdasarkan data di atas, nilai B untuk konstanta adalah 0.813, dengan standar error sebesar 1.456. Unstandardized Coefficient B sebesar 0.704 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel diklat akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.704 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Standardized Coefficient Beta sebesar 0.897 menunjukkan bahwa pengaruh diklat terhadap kinerja sangat kuat jika dibandingkan dengan variabel lain yang mungkin ada dalam model (meskipun variabel lain tidak ditampilkan dalam analisis ini). Secara keseluruhan, nilai Unstandardized Coefficient B yang sebesar 0.704 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel diklat akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Uji T Coefficients

Model	UnstandardizedCoefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std.error	Beta		
1.Constant) Diklat	.813 .704	1.456. 036	.897	.559 19.533	.578 .000

Berdasarkan uji hipotesis melalui uji t di atas, Koefisien Beta (standar) sebesar 0.897 menunjukkan bahwa variabel diklat memiliki pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap variabel kinerja. Nilai t untuk variabel diklat adalah 19.533, dengan p-value (Sig.) sebesar 0.000. Karena p-value kurang dari 0.05, variabel diklat signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.Ini berarti bahwa diklat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan pengaruh tersebut dapat diandalkan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa diklat mempengaruhi kinerja pegawai diterima.

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, diperoleh hasil dari uji regresi sederhana dengan persamaan: Koefisien regresi (B) sebesar 0.704, nilai t sebesar 19.533, dan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa diklat memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 80.4%.Diklat yang baik dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerja melalui penguasaan keterampilan baru dan pengembangan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan mereka.Menurut Dessler (2021), pelatihan yang efektif harus dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik pegawai dan tujuan organisasi. Proses ini mencakup analisis kebutuhan pelatihan, perancangan program pelatihan, implementasi, dan evaluasi hasil pelatihan.

Lebih lanjut, Armstrong (2020) menyatakan bahwa diklat yang terstruktur dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Pelatihan yang relevan dan berkelanjutan juga memungkinkan pegawai untuk tetap mengikuti perkembangan industri dan teknologi terbaru, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang terus berkembang.Dengan demikian, hasil penelitian ini selaras dengan teori-teori yang ada, yang menegaskan bahwa diklat yang efektif berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam program diklat yang berkualitas akan membawa dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas dan hasil kerja pegawai.Teori manajemen modern menekankan pentingnya diklat dalam pengembangan kompetensi pegawai.

Menurut Robbins dan Judge (2020), diklat adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan,

dan sikap pegawai, yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Proses diklat yang terstruktur dengan baik berperan penting dalam mendukung pegawai agar dapat menghadapi tantangan baru dan mengoptimalkan kinerja mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa diklat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi (B) sebesar 0.704 dengan nilai t sebesar 19.533 dan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa diklat memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 80.4%.

Secara teoritis, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka secara signifikan. Koefisien determinasi sebesar 80.4% mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh diklat, yang menekankan pentingnya pelatihan dalam manajemen kinerja.

Pendapat para ahli dan temuan penelitian terdahulu juga mendukung kesimpulan ini, memperkuat bukti bahwa diklat adalah faktor kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam program pelatihan yang berkualitas tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga mendukung keberhasilan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, mengalokasikan sumber daya untuk diklat yang tepat dan relevan menjadi langkah strategis yang penting bagi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian di atas, berikut adalah saran dari peneliti:
1). Bagi Instansi Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru yaituMengingat bahwa diklat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disarankan agar instansi Lapas meningkatkan investasi dalam program pelatihan yang relevan dan berkualitas. Ini bisa meliputi penyediaan pelatihan yang lebih sering, pembaruan materi pelatihan, serta penunjukan pelatih yang kompeten dan berpengalaman. Selain itu, instansi juga perlu memastikan bahwa materi pelatihan selalu diperbarui agar sesuai dengan perkembangan terkini dalam dunia pekerjaan dan teknologi, serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan secara berkelanjutan
2).Bagi Pegawai Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Pekanbaru yaitu Pegawai disarankan untuk berpartisipasi secara aktif dalam setiap program diklat yang diselenggarakan oleh instansi. Partisipasi aktif akan membantu mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, pegawai juga diharapkan untuk selalu terbuka terhadap pengembangan diri dan berkomitmen untuk mengimplementasikan hasil pelatihan dalam meningkatkan kinerja mereka, baik secara individu maupun dalam tim. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas pekerjaan dan perkembangan karir pegawai ke depannya.
3).Bagi Penelitian Selanjutnya yaitu Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi pengaruh variabel lain selain diklat terhadap kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai berbagai elemen yang mempengaruhi

kinerja pegawai. Hal ini akan membuka peluang untuk mengidentifikasi hubungan atau interaksi antara berbagai variabel yang mungkin berkontribusi secara sinergis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat membantu organisasi untuk merancang strategi yang lebih holistik dan efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Abiyyu Satrio Wibowo. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai . Kinerja - pISSN: 1907-3011 - eISSN: 2528- 1127.

Akbar Maulana Pujangga. (2023). Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat) - Vol. 03 (04)

Adnan Nurzaman (2024). Pengaruh Diklat dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan. ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol.3, No.2

Armstrong, M. (2020). Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers.

Candra, & Rahmat. (2022). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.

Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2021). Applied Psychology in Human Resource Management. Pearson.

Dessler, G. (2021). Human Resource Management. Pearson Education.

Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Mafy Media Literasi Indonesia

Elsya Azkiyathul Fangiziah. (2023). Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research. Volume 1 Nomor 3

Gomez-Mejia, Luis R and David B. Balkin and Robert L. Cardy. (2017). Managing Human Resources. New Jersey: Pearson Education inc Publishing as Prentice Hall

Ismail Solihin,(2016). Pengantar Manajemen, Erlangga, Jakarta.

Lucky O.H. Dotulong. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado. Jurnal EMBA Vol. 5, No. 2: 1570-1580.

Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta,. Bandung

Marwansyah, (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta

Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Marniati, Prof.Adjunct, Dr. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Raja. Grafindo.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. McGraw-Hill Education.

Purnomo, M., D., B. 2022. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan agama Islam 21 (2): 128-138.

Rozarie, R. De. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV.Rozarie.

Ruky, 2014. Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Sofyan Stauri. (2014). Manajemen Kinerja. Jember: Penerbit STAIN Jember Press

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet

Serli Lali Kulla (2023). Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. JIRK Vol.3, No.4

Winda Sari. (2014) "Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Pepustakaan" Jurnal Imu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan", Volume 1 Nomor 1, edisi September 2014

Yurmanius Waruwu (2023). Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai. Pareto : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis P-ISSN 2622-9811 Vol. 7, No. 1

Armstrong, M. (2023). Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.

Dessler, G. (2021). Human Resource Management. Boston: Pearson.

Drucker, P. (2021). The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done. New York: Harper Business.

Elkington, J. (2023). Green Swans: The Coming Boom in Regenerative Capitalism. London: Routledge.

Fayol, H. (2020). General and Industrial Management. London: Pitman Publishing.

Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Griffin, R. W. (2023). Management: Principles and Practices. Boston: Cengage Learning.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2022). Marketing Management. Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). Human Resource Management: Essential Perspectives. Boston: Cengage Learning.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2022). Human Resource Management. New York: Pearson.

Mulyadi. (2021). Sistem Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. New York: McGraw-Hill Education.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). Management. Boston: Pearson Education. Stoner, J. A. F. (2020). Management. New York: Pearson.

Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Tjiptono, F., & Diana, A. (2020). Strategi Pemasaran. Yogyakarta: Andi.