Jurnal Administrasi Bisnis **ISSN 3047-0005 (*Online*)**
Vol. 1, No. 2, April 2024

Dampak Program Pelatihan terhadap Kinerja Satuan Pengamanan (Satpam) di PT Sagas Putera Bangsa

(The Impact of Training Programs on the Performance of Security Personnel (Satpam) at PT Sagas Putera Bangsa)

Saehu [1]*, Tulus Marolop Hutabarat[2]
[1] [1]Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Jakarta, Jl. Pulomas Barat No.9, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13210, Indonesia.
* Korespondensi Penulis. E-mail: saehu77@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kinerja tenaga satuan pengamanan (Satpam) di PT Sagas Putera Bangsa, Jakarta Utara. Penelitian melibatkan 134 anggota satuan pengamanan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk menilai pengaruh program pelatihan terhadap kinerja Satpam. Validitas instrumen diuji menggunakan rumus Product Moment, sedangkan reliabilitasnya diukur dengan Cronbach's alpha. Sebelum melakukan analisis utama, dilakukan uji normalitas dan linearitas sebagai prasyarat. Analisis data dilakukan dengan metode analisis korelasi sederhana dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari program pelatihan terhadap kinerja Satpam, yang dibuktikan dengan nilai Signifikansi (Sig) sebesar 0,00 ($p < 0,05$). Koefisien determinasi sebesar 0,900 menunjukkan bahwa kontribusi program pelatihan terhadap peningkatan kinerja satuan pengamanan adalah 90%, sementara 10% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini mengindikasikan pentingnya program pelatihan yang efektif dalam meningkatkan kinerja petugas satuan pengamanan di lingkungan perusahaan.

Kata kunci: Program pelatihan, kinerja satuan pengamanan, pengembangan sumber daya manusia.

Abstract

This study aims to analyze the effect of training programs on the performance of security personnel (Satpam) at PT Sagas Putera Bangsa, North Jakarta. The research involved 134 members of the security team. Data were collected through a questionnaire designed to assess the impact of training programs on the performance of Satpam. The validity of the instrument was tested using the Product Moment formula, while reliability was measured with Cronbach's alpha. Prior to the main analysis, normality and linearity tests were conducted as prerequisites. Data analysis employed simple correlation analysis and coefficient of determination analysis. The results indicate a significant effect of the training program on the performance of Satpam, evidenced by a significance value (Sig) of 0.00 ($p < 0.05$). The coefficient of determination of 0.900 demonstrates that the training program contributes 90% to the improvement of security personnel performance, while the remaining 10% is influenced by other factors. These findings highlight the importance of effective training programs in enhancing the performance of security personnel within the corporate environment.

Keywords: *Human resource development, security personnel performance, training program.*

PENDAHULUAN

Industri jasa alih daya, termasuk perusahaan penyedia satuan pengamanan, menghadapi persaingan yang ketat seiring pertumbuhan perusahaan serupa dan perkembangan teknologi. Dalam meningkatkan kualitas layanan, perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan teknologi dan operasional, tetapi juga harus memperkuat kompetensi sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan data ABUJAPI tahun 2021, terdapat sekitar 1,6 juta satuan

pengamanan dari hampir 3.000 perusahaan di Indonesia, yang dipicu oleh kebutuhan di sektor perkantoran, hotel, dan bangunan tinggi yang memerlukan personel keamanan profesional yang terlatih.

Perkembangan teknologi, seperti sistem keamanan berbasis digital dan perangkat pemantauan canggih, juga menuntut SDM yang mampu beradaptasi dengan perangkat ini agar tercipta keamanan yang lebih efektif dan efisien. PT Sagas Putera Bangsa, sebagai Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) yang berdiri sejak 2009, menargetkan peningkatan kualitas SDM melalui program pelatihan berkala di wilayah Jabodetabek dan Kalimantan Tengah, dengan izin pelatihan dari Mabes Polri. Program ini tidak hanya bertujuan memelihara keterampilan satuan pengamanan tetapi juga menyiapkan mereka untuk menghadapi teknologi keamanan terkini.

Industri jasa pengamanan menghadapi persaingan ketat yang menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mempertahankan daya saing. Perkembangan teknologi keamanan semakin meningkatkan kebutuhan akan keterampilan teknis yang lebih tinggi dari para personel satuan pengamanan. Di PT Sagas Putera Bangsa, belum semua satuan pengamanan mengikuti pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan profesionalisme mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas pengamanan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian ini karena peran satuan pengamanan menuntut disiplin tinggi, profesionalisme, dan keterampilan sesuai standar kepolisian dan militer. Dengan pelatihan berjenjang, satuan pengamanan diharapkan mampu menjaga keamanan dan aset perusahaan dengan efektif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk akan menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kinerja satuan pengamanan (Satpam) di PT Sagas Putera Bangsa.

KAJIAN TEORI

Program Pelatihan

Pelatihan adalah upaya terencana yang difasilitasi perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang penting untuk keberhasilan pekerjaan (Simatupang et al., 2024). Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan spesifik karyawan untuk tugas saat ini (Rahmawati et al., 2024). Tujuan utama pelatihan adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, yang pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuan. Pelatihan membawa manfaat bagi karyawan seperti meningkatkan kemampuan mengambil keputusan, mengatasi stres, serta meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja (Ikaningtyas et al., 2024). Sedangkan manfaat bagi perusahaan meliputi peningkatan produktivitas, kualitas kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta efisiensi operasional.

Tujuan dari pelatihan adalah untuk mengembangkan keahlian, pengetahuan, dan sikap positif karyawan, yang dicapai melalui tahapan sistematis seperti penilaian kebutuhan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan (Mondy, 2008). Karakteristik pelatihan untuk Satuan Pengamanan (Satpam) diatur dalam UU No. 2 Tahun 2002 dan Peraturan Kepolisian No. 4 Tahun 2020, dengan standar pelatihan "Gada Pratama," "Gada Madya," dan "Gada Utama" yang memastikan anggota Satpam memiliki kompetensi kepolisian terbatas. Keberhasilan pelatihan diukur melalui indikator seperti kualifikasi instruktur, seleksi peserta, kecocokan materi pelatihan dengan tujuan, metode yang tepat, dan pencapaian keterampilan baru oleh peserta (Mangkunegara, 2011).

Kinerja, menurut Mangkunegara (2011), adalah hasil kerja yang dicapai sesuai tanggung jawabnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup karakteristik individu seperti kemampuan dan motivasi, input berupa sumber daya dan arahan yang jelas, serta adanya umpan balik yang spesifik (Kaswan, 2011). Kinerja juga dipengaruhi oleh aspek absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan, loyalitas, kepatuhan, kerja sama, kepemimpinan, dan prakarsa. Semua faktor ini berkontribusi pada keberhasilan dan produktivitas kerja yang diharapkan dalam perusahaan (Kasmir, 2016).

Kinerja Karyawan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek tenaga kerja (Mangkunegara, 2008; Muktamar et al. 2024). Proses ini meliputi pengadaan, pengembangan,

pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja yang dilakukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Magdalena et al., 2024; Rosyid et al., 2024). MSDM tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi karyawan agar selaras dengan kebutuhan organisasi.

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas yang mencerminkan seberapa baik individu menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi Panjaitan (2018). Kinerja dipengaruhi oleh tiga elemen utama: kemampuan karyawan, motivasi kerja, dan dukungan lingkungan (Arini, 2015; Loudoe et al., 2023; Yusuf, 2023). Dukungan ini mencakup pelatihan, supervisi yang efektif, dan ketersediaan sumber daya yang memadai. Ketiga elemen ini harus dikelola dengan baik agar kinerja individu selaras dengan target organisasi.

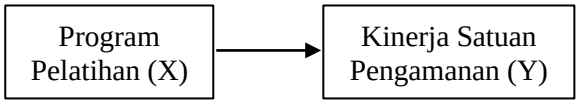
Motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian dan pengakuan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Sapriyanda & Amdanata, 2023; Maulida et al., 2024). Motivasi ini dapat diperkuat melalui lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang mendorong partisipasi aktif karyawan (Daeli et al., 2024). Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan budaya kerja yang saling melengkapi.

KERANGKA BERPIKIR

Dalam penelitian ini, hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan dianalisis. Priansa (2014) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu bentuk pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Pelatihan diadakan untuk mengatasi kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Pelatihan sebagai variabel independen (X) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: tujuan dan sasaran pelatihan, kualitas instruktur, materi pelatihan yang diberikan, metode pelatihan yang digunakan, serta profil peserta pelatihan. Setiap faktor ini memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik.

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) diukur dengan menggunakan beberapa dimensi, yakni: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama. Dimensi-dimensi ini mencerminkan sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan baik serta seberapa besar kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian kerangka berpikir yang dijelaskan maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:
H0: Program pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja satuan pengamanan
H1: Program Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja satuan pengamanan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan, pencatatan, dan analisis data dalam bentuk angka secara eksak, yang kemudian dianalisis menggunakan perhitungan statistik. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah program pelatihan (X) sebagai variabel independen dan kinerja satuan pengamanan (Y) sebagai variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan di PT Sagas Putera Bangsa yang berlokasi di Jabodetabek dan Kalimantan Tengah. Perusahaan ini bergerak di bidang layanan keamanan dan telah beroperasi sejak 13 April 2007, dengan izin dari POLRI, DEPNAKERTRANS, DEPERINDAG, dan DEPKUMHAM untuk beroperasi di seluruh Indonesia. PT Sagas Putera Bangsa berkomitmen untuk memberikan solusi keamanan terbaik

kepada klien dengan mengutamakan kualitas sumber daya manusia, dan pada tahun 2019 perusahaan ini mengembangkan unit bisnis HRPRO untuk memberikan layanan yang lebih efisien dan terintegrasi.

Penelitian ini dilaksanakan pada periode Agustus 2024 hingga Oktober 2024, yang terbagi dalam lima tahapan, yaitu penentuan masalah dan pengajuan proposal, penyusunan kuesioner dan uji coba instrumen, survei ke lokasi penelitian, pengumpulan dan analisis data, serta penyusunan laporan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh satuan pengamanan di perusahaan jasa pengamanan PT Sagas Putera Bangsa yang berjumlah 200 orang. Jumlah sampel yang diteliti adalah 134 orang satuan pengamanan. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*, dengan teknik sampling insidental, yang memilih sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan memenuhi kriteria sebagai sumber data (Marchella et al., 2024). Penentuan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin dengan tingkat derajat ketelitian sebesar 5%.

Data untuk kedua variabel ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala penilaian untuk menilai responden pada berbagai aspek terkait program pelatihan dan kinerja. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan pengukuran data dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan keakuratan dan konsistensi pengukuran variabel program pelatihan dan kinerja satuan pengamanan. Uji validitas dan reliabilitas adalah langkah penting dalam memastikan kualitas instrumen penelitian.

Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga data yang diperoleh sesuai dengan konstruk yang diteliti. Uji ini berfungsi untuk memastikan kesesuaian item dengan tujuan penelitian, meningkatkan akurasi data, dan menghindari bias interpretasi (Dasli & Achmad, 2024). Sementara itu, reliabilitas menilai konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang stabil jika digunakan dalam kondisi yang serupa (Marselinus & Rudianto, 2024). Uji reliabilitas berfungsi memastikan instrumen memberikan hasil yang konsisten, menjaga kestabilan antar item, dan meningkatkan kepercayaan terhadap data yang dihasilkan. Kedua uji ini memastikan instrumen valid dan andal untuk mendukung hasil penelitian. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas, semua 15 butir soal instrumen pelatihan dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,361. Instrumen kinerja, yang terdiri dari 18 butir soal, juga dinyatakan valid dengan kriteria yang sama. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen pelatihan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,969, yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Sementara itu, instrumen kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,819, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut juga reliabel. Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti valid dan reliabel untuk mengukur variabel pelatihan dan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang lebih baik berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Koefisien regresi yang positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam kualitas pelatihan akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (X), yang menyatakan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga berdampak pada produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan sebagai salah satu faktor kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini juga mendukung pandangan bahwa pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya. Pelatihan memberikan manfaat jangka panjang dengan membangun kapasitas dan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Uji T bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing masing variabel bebas pelatihan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja.

Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel bebas) terhadap variabel terikatnya.

Tabel 1. Uji T Parsial

Coefficients[a]

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	2,323	2,267		1,025	,307
Pelatihan	1,161	,034	,949	34,460	0,000

a. *Dependent Variable*: Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh hasil bahwa nilai thitung (34,460) lebih besar dari ttabel (1,978) dan nilai Sig. (0,00) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar proporsi variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) dalam model regresi. Nilai koefisien determinasi diperoleh dari kuadrat nilai koefisien korelasi (R). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,949[a]	,900	,899	2,52380

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,900, yang menunjukkan bahwa sekitar 90% variasi dalam kinerja satuan pengamanan dapat dijelaskan oleh program pelatihan. Sisa 10% variasi kinerja tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja satuan pengamanan, namun ada faktor-faktor lain yang juga turut berperan dalam menentukan kinerja mereka. Pelatihan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, karena melalui pelatihan, individu dapat mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik persepsi terhadap pelatihan yang diberikan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja satuan pengamanan. Hasil uji t memperlihatkan nilai thitung sebesar 34,460 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,978, serta nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, yang berarti pelatihan berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja satuan pengamanan.

Koefisien determinasi sebesar 0,900 mengindikasikan bahwa pelatihan menyumbang 90% terhadap peningkatan kinerja satuan pengamanan, sementara 10% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan memiliki peran yang sangat dominan dalam mendorong kinerja, meskipun faktor eksternal tetap memiliki kontribusi tertentu.

Selain itu, kualitas materi pelatihan yang diberikan secara langsung turut memengaruhi hasil kerja. Semakin baik kualitas materi pelatihan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Hasil signifikan dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan kualitas materi pelatihan akan berdampak langsung pada kinerja satuan pengamanan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Gustiana et al. (2022), yang menegaskan bahwa pelatihan merupakan langkah strategis yang dirancang untuk mendukung pembelajaran terkait kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan. Kemampuan tersebut meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang esensial dalam mencapai kinerja yang optimal.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap kinerja tenaga satuan pengamanan di PT Sagas Putera Bangsa, Jakarta Utara. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja tenaga satuan pengamanan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan hasil uji t yang menunjukkan thitung > ttabel (34,460 > 1,978). Selain itu, koefisien determinasi sebesar 0,900 menunjukkan bahwa kontribusi program pelatihan terhadap peningkatan kinerja satuan pengamanan adalah sebesar 90%, sementara 10% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terukur dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arini, K. R. (2015). *Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*. Doctoral dissertation, Brawijaya University.

Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404-419.

Dasli, A. P. E., & Achmad, R. (2024). Evaluasi Stres Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Tenaga Kerja di PT. Trivindo Sukses Mandiri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 17-21.

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.

Ikaningtyas, M., Zhahran, B. D. A., Yuanesya, Z. L., & Carolina, A. (2024). Pemberdayaan Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan: Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Bisnis. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 3(01), 77-85.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (Cetakan ke-1)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.

Loudoe, M. M., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52-65.

Magdalena, D. C., & Aprianto, R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Komunikasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 701-714.

Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marchella, F., Matulessy, A., & Pratitis, N. (2023). Academic burnout pada mahasiswa tingkat akhir: Bagaimana peranan prokrastinasi akademik dan academic burnout?. INNER: Journal of Psychological Research, 3(1), 28-37.

Marselinus, & Rudianto, A. (2024). Dampak Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Produk PT. Kartika Boga Lestari di AEON Mall Sentul City. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 6-11.

Maulida, P. N., Wahyuni, T., Sulislistiasih. (2024). Hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(7), 848-853.

Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 181-190.

Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52-60.

Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Rahmawati, S., As'ad, F. H., Amin, M. S., & Ningrum, N. S. (2024). Pentingnya Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan di Era Digital. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10), 95-99.

Rosyid, M., Risdiyanto, H., & Hadiati, E. (2024). Konsep Kompensasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pendas: Jurnal*

Ilmiah Pendidikan Dasar, 9(2), 7033-7042.

Sapriyanda, S., & Amdanata, D. D. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir. *Amnesia (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 139-144.

Simatupang, M. Y., Gultom, S., & Rahman, A. (2024). *Manajemen Pelatihan Kompetensi Bidan Berbasis Partisipatif, Inovatif Dan Kolaboratif untuk Pencegahan Stunting*. Penerbit P4I. Jakarta.

Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem. Jakarta