

Pengaruh Pelatihan, Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara

¹Lisa Angriani, ²Muh Nur, ^{3*}Asraf

¹²³Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan elemen krusial dalam keberhasilan organisasi, yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal, termasuk pelatihan, efektivitas kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Meskipun ketiga faktor ini telah diakui penting, banyak organisasi masih menghadapi kesulitan dalam mengoptimalkan peran mereka secara terpadu untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh signifikan dari pelatihan, kepemimpinan yang efektif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 53 pegawai, yang dianalisis melalui Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pelatihan sebagai faktor yang paling dominan. Secara teoritis, temuan ini memperkaya literatur terkait pengelolaan sumber daya manusia, sedangkan secara praktis, hasil ini memberikan pedoman strategis bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja melalui pendekatan terpadu yang menggabungkan pelatihan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: efektivitas kepemimpinan; kinerja pegawai; lingkungan kerja; pelatihan

Abstract

Employee performance is a crucial element in organizational success, influenced significantly by internal and external factors, including training, leadership effectiveness, and work environment. Although these three factors are recognized as essential, many organizations still struggle to optimize their combined roles to enhance employee productivity. This study aims to address this knowledge gap by exploring the significant effects of training, effective leadership, and the work environment on employee performance at the Human Resources Development Agency. The research employed a quantitative approach, with a sample of 53 employees analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) to identify relationships between variables. The findings reveal that all three independent variables have a significant effect on employee performance, with training being the most dominant factor. Theoretically, these findings contribute to the literature on human resource management, while practically, they provide strategic guidance for organizations to enhance performance through an integrated approach that combines training, effective leadership, and a supportive work environment.

Keywords: employee performance; leadership effectiveness; training; work environment.

✉ Corresponding author : asrafyulus23@gmail.com

Email Address : lisafiqah@gmail.com, muh.nur363@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai telah lama diakui sebagai indikator utama dalam keberhasilan suatu organisasi, baik dalam sektor publik maupun swasta. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Amrullah et al., 2024), kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, tetapi juga menggambarkan sejauh mana pegawai tersebut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik pada akhirnya dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional secara keseluruhan, sehingga menjadi salah satu aspek yang selalu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks organisasi modern, kinerja pegawai dianggap sebagai aset strategis yang menentukan keunggulan kompetitif organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat (Ab Wahab & Tatoglu, 2020; Abbott et al., 2021). Oleh karena itu, setiap organisasi berupaya untuk mengoptimalkan kinerja pegawai melalui berbagai strategi yang melibatkan pelatihan, kepemimpinan, dan pengelolaan lingkungan kerja. Berbagai faktor diketahui memengaruhi kinerja pegawai, baik yang berasal dari internal maupun eksternal organisasi. (Abdi et al., 2022; Adzis et al., 2022) menekankan bahwa faktor internal seperti motivasi, keterampilan, dan kemampuan individu memiliki peran yang besar dalam menentukan performa pegawai. Selain itu, faktor eksternal seperti dukungan dari atasan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang kondusif juga turut berkontribusi dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal. Peneliti lain, seperti (Asraf et al., 2023; Avey et al., 2009), juga menunjukkan bahwa kombinasi dari faktor-faktor ini dapat memaksimalkan potensi pegawai dalam memberikan kontribusi terbaiknya kepada organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai elemen yang saling terkait dalam lingkungan kerja.

Kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan. Beberapa studi menunjukkan bahwa kombinasi dari faktor-faktor ini menciptakan lingkungan yang mendukung bagi pegawai untuk mencapai kinerja optimal (Adiyasa & Windayanti, 2019; Fowler & Robbins, 2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai telah diakui dalam banyak penelitian, tetapi faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja dan pelatihan juga memiliki peran penting. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan keterlibatan pegawai, sementara pelatihan yang tepat memungkinkan pegawai untuk terus mengembangkan keterampilan baru (Ananto et al., 2023; D. Armstrong, 2023). Dengan demikian, optimalisasi kinerja pegawai memerlukan pendekatan holistik yang mencakup dukungan kepemimpinan, pengembangan lingkungan kerja yang positif, dan penyediaan pelatihan yang relevan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memberikan dampak positif pada kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Menurut penelitian oleh (Ahmad, 2019; Arif & Zaini, 2020), lingkungan kerja yang positif menciptakan rasa keterikatan pada pegawai dan meningkatkan semangat kerja mereka. Lingkungan yang mendukung juga memungkinkan pegawai untuk berkolaborasi dan berinteraksi secara efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara kolektif. Selain itu, faktor lingkungan juga memainkan peran penting dalam pengurangan tingkat stres dan peningkatan motivasi kerja. Ketika pegawai merasa nyaman dan aman di tempat kerja, mereka cenderung lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Selain itu, pengaruh pelatihan juga tidak dapat diabaikan dalam mendukung kinerja pegawai. Pelatihan yang dirancang dengan baik memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan teknis dan manajerial yang dibutuhkan dalam pekerjaannya (Guntoro & Muhammad, 2020; Nababan, 2020). Dengan peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pegawai dapat merespons tantangan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

(Adiyasa & Windayanti, 2019; Aisy et al., 2022) menekankan bahwa pelatihan yang tepat juga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Akibatnya, pegawai yang terlatih cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai. Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arah, motivasi, dan dukungan kepada pegawai akan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas (Fauzi et al., 2022; Hasanah, 2022). Kepemimpinan yang kuat tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi pegawai untuk berperilaku proaktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Menurut penelitian (Achen et al., 2019; Aisyah et al., 2023a), kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan keterlibatan pegawai dan menumbuhkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Hal ini sangat penting, karena keterlibatan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja yang lebih baik dan kesediaan pegawai untuk memberikan kontribusi lebih.

Selain itu, model kepemimpinan yang efektif juga mendorong terciptanya budaya kerja yang sehat dan kolaboratif di dalam organisasi. (Adha et al., 2019a; Edyasswara, 2019) mencatat bahwa pemimpin yang baik adalah mereka yang dapat membangun hubungan yang positif dengan pegawai dan mempromosikan komunikasi yang terbuka. Kepemimpinan semacam ini memungkinkan pegawai untuk merasa dihargai dan dipahami, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai target kinerja. Dengan pendekatan kepemimpinan yang demikian, pegawai merasa didukung dalam pengembangan diri dan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif ini juga dapat mengurangi turnover dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Di sisi lain, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menjadi hambatan bagi kinerja pegawai. (Alanazi et al., 2023; Filbeck et al., 2022) menyatakan bahwa pemimpin yang tidak mampu memberikan arahan atau dukungan yang jelas sering kali menyebabkan pegawai merasa tidak termotivasi dan kebingungan dalam menjalankan tugas mereka. Ketika pegawai tidak mendapatkan arahan yang tepat, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang rendah dan kurang termotivasi. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif sangat diperlukan untuk membimbing dan memotivasi pegawai agar dapat mencapai potensi maksimal mereka dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai dan meningkatkan efektivitas operasional. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019b), lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja pegawai dan memperkuat ikatan antarpegawai dalam organisasi. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti kenyamanan ruang kerja dan kelengkapan fasilitas, tetapi juga aspek psikologis, seperti dukungan sosial dan rasa aman. (Arif & Zaini, 2020; Asadi et al., 2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, sehingga pegawai lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaannya. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi katalis bagi peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang nyaman juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan mental pegawai. (Apridani et al., 2021) menunjukkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dan aman di lingkungannya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Lingkungan yang mendukung memungkinkan pegawai untuk fokus pada tugas mereka tanpa adanya tekanan berlebihan. Kondisi ini pada akhirnya meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Oleh sebab itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi prioritas penting bagi setiap organisasi yang berfokus pada peningkatan kinerja pegawai.

Pelatihan merupakan elemen penting dalam pengembangan kinerja pegawai, karena melalui pelatihan pegawai dapat mengasah keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaannya. Menurut (Abbasi et al., 2019; Al-Maaitah et al., 2023), pelatihan yang efektif memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Dalam konteks organisasi, pelatihan tidak hanya berfungsi untuk mengembangkan keterampilan teknis, tetapi juga untuk memperkuat

keterampilan lunak seperti komunikasi dan kerjasama tim. (Zivkovic & Hogan, 2007) menambahkan bahwa pegawai yang dilatih secara memadai cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dan mampu bekerja secara mandiri. Oleh karena itu, pelatihan yang berkesinambungan menjadi faktor krusial dalam peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, pelatihan juga memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas pegawai terhadap organisasi. (Alfina & Caesarina, 2022; DJ et al., 2021) menunjukkan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan pegawai cenderung lebih dihargai oleh pegawai mereka, sehingga meningkatkan retensi pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memperhatikan perkembangan karier dan keterampilan mereka, mereka akan lebih berkomitmen dan termotivasi dalam bekerja. Hal ini juga berdampak positif pada produktivitas pegawai, karena mereka merasa didukung dalam pengembangan diri. Dengan demikian, pelatihan berkelanjutan merupakan strategi yang efektif untuk membangun komitmen dan loyalitas pegawai. Lebih lanjut, pelatihan memungkinkan pegawai untuk lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja. (Ananto et al., 2023; Awaluddin, 2021) menyebutkan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu pegawai menghadapi situasi yang kompleks dan dinamis. Pegawai yang terlatih akan lebih mampu mengatasi perubahan dan tantangan dengan fleksibilitas yang tinggi, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien. (Adzansyah et al., 2023; Andini, 2022) juga menekankan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kesiapan pegawai terhadap perubahan teknologi dan metode kerja baru. Oleh karena itu, pelatihan yang dirancang dengan baik akan membantu organisasi dalam mempertahankan daya saingnya di tengah persaingan yang semakin ketat.

Meskipun kinerja pegawai dianggap sebagai indikator utama keberhasilan organisasi, banyak organisasi yang masih menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beberapa organisasi gagal mencapai kinerja yang diharapkan akibat minimnya perhatian terhadap faktor-faktor penunjang kinerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan (Aprilia et al., 2019; Apriyanto, 2019). Kurangnya pemahaman dan kesadaran terhadap pentingnya faktor-faktor ini menyebabkan organisasi sulit untuk menciptakan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, dalam konteks organisasi yang semakin dinamis, ketidakmampuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dapat berujung pada inefisiensi operasional yang signifikan (Abdi et al., 2022; Asraf et al., 2023). Oleh karena itu, ada kebutuhan mendesak bagi organisasi untuk memahami secara mendalam pengaruh dari setiap faktor ini agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, optimalisasi ketiga faktor ini masih menjadi tantangan bagi sebagian besar organisasi. (Anija, 2022) menegaskan bahwa banyak organisasi belum memahami cara mengintegrasikan ketiga faktor ini secara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar mendukung produktivitas pegawai. Tanpa integrasi yang tepat, potensi dari setiap faktor ini tidak dapat dimaksimalkan sehingga tidak memberikan dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja. (Abdul Hamid, 2022) juga menyoroti bahwa kegagalan dalam mengoptimalkan faktor-faktor ini secara bersamaan dapat menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam dan strategi terpadu dalam pengelolaan ketiga faktor ini sangat diperlukan agar organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal. Kepemimpinan yang efektif seharusnya menjadi elemen kunci dalam peningkatan kinerja pegawai, namun kenyataannya masih banyak organisasi yang menghadapi kesulitan dalam menerapkannya. Menurut penelitian oleh (Achen et al., 2019), salah satu alasan utama ketidakefektifan kepemimpinan dalam organisasi adalah kurangnya keterampilan pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi yang sesuai bagi pegawai. (Aisyah et al., 2023b; Akbar & Kurniawan, 2021) menunjukkan bahwa pemimpin yang tidak memiliki keterampilan interpersonal yang baik sering kali gagal membangun hubungan positif dengan pegawai,

yang dapat menghambat peningkatan kinerja. Ketika kepemimpinan yang efektif tidak terwujud, pegawai merasa kurang didukung dalam pekerjaan mereka, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan yang lebih intensif dan terfokus sangat diperlukan untuk membekali pemimpin dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam membina kinerja pegawai secara efektif.

Lingkungan kerja yang kondusif terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi masih banyak organisasi yang gagal menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. (Avey et al., 2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman atau tidak memadai dapat menurunkan motivasi pegawai dan meningkatkan tingkat stres mereka. (Arif & Zaini, 2020) menambahkan bahwa tanpa lingkungan kerja yang mendukung, pegawai cenderung tidak produktif dan sulit untuk berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya. Sayangnya, banyak organisasi yang mengabaikan pentingnya faktor ini dan hanya berfokus pada aspek-aspek lain seperti target kinerja dan beban kerja. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung menjadi tantangan penting yang harus diatasi oleh setiap organisasi untuk memastikan pegawai dapat mencapai kinerja terbaiknya. Pelatihan merupakan salah satu kebutuhan mendasar bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, tetapi implementasi program pelatihan yang kurang tepat sering kali gagal memenuhi ekspektasi. (Apriyanto, 2019) menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak dirancang dengan baik atau tidak relevan dengan kebutuhan pekerjaan hanya membuang sumber daya tanpa memberikan dampak nyata pada kinerja pegawai. (A. Armstrong & Li, 2022) juga menyatakan bahwa kurangnya evaluasi terhadap efektivitas pelatihan menyebabkan banyak organisasi gagal melihat manfaat dari investasi yang mereka lakukan pada program pelatihan. Akibatnya, pegawai tidak mendapatkan keterampilan yang mereka butuhkan untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pegawai agar dapat mendukung peningkatan kinerja yang lebih optimal.

Penelitian ini mendesak untuk dilakukan mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai keberhasilan organisasi, terutama dalam konteks sektor publik yang terus menghadapi tekanan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Meskipun banyak penelitian yang telah menyoroti peran kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, masih terdapat kesenjangan dalam integrasi ketiga faktor ini secara optimal dan terpadu. Dalam banyak organisasi, permasalahan kinerja sering kali bermula dari ketidakmampuan manajemen untuk memaksimalkan efek sinergis dari kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan program pelatihan yang relevan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi komprehensif yang menyelesaikan masalah kinerja pegawai dari akarnya, dengan menyediakan panduan berbasis bukti untuk mengelola dan mengintegrasikan ketiga faktor tersebut secara efektif. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya relevan, tetapi juga menawarkan pendekatan inovatif dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pelatihan, efektivitas kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara mendalam. Penelitian ini difokuskan untuk mengidentifikasi sejauh mana ketiga faktor ini berperan secara sinergis dalam mendukung pencapaian kinerja optimal di dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan yang terpadu dan berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam pengambilan keputusan strategis yang berfokus pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai di sektor publik. Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis yang berfokus pada pengaruh faktor-faktor utama terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hipotesis pertama adalah bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai, di mana pelatihan yang tepat diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Hipotesis kedua berkenaan dengan efektivitas kepemimpinan, di mana kepemimpinan yang efektif diasumsikan akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung diyakini dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Dengan menguji ketiga hipotesis ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan empiris mengenai faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi ini.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan, efektivitas kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan gambaran numerik yang akurat mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposif dengan melibatkan 53 responden yang bekerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS), yang dianggap sesuai untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian yang kompleks. Pendekatan ini memungkinkan pengujian yang lebih rinci terhadap pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel yang diteliti (Agung & Yuesti, 2019; Auliya et al., 2020).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner terstruktur yang telah disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel, yaitu pelatihan, efektivitas kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner tersebut terdiri dari sejumlah pernyataan yang menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat kesetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Skala ini memungkinkan data yang dihasilkan bersifat kuantitatif sehingga dapat dianalisis lebih lanjut. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji terlebih dahulu untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data yang dikumpulkan. Pengujian ini dilakukan sebagai langkah awal untuk meminimalkan kesalahan pengukuran yang dapat memengaruhi hasil penelitian (Caroline, 2019).

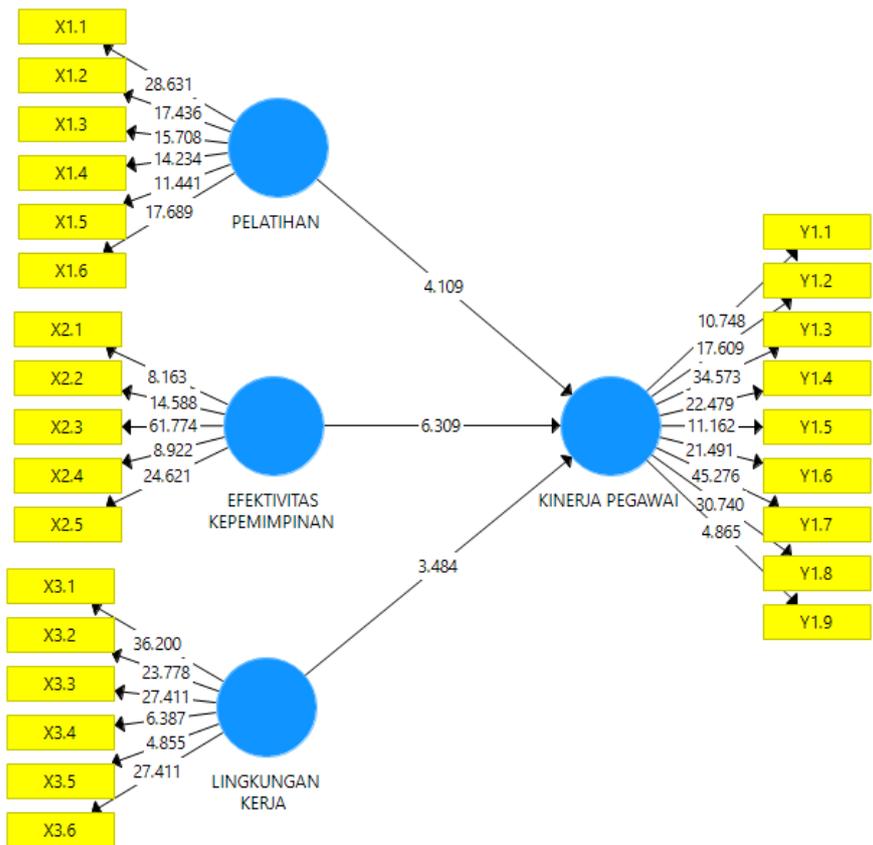
Prosedur penelitian dimulai dengan tahap persiapan yang mencakup penyusunan instrumen dan uji coba kuesioner untuk memastikan kevalidan dan reliabilitasnya. Selanjutnya, kuesioner disebarikan kepada para responden yang memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dalam periode waktu tertentu hingga jumlah sampel yang diinginkan terpenuhi. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan SEM-PLS untuk menguji hipotesis dan mengidentifikasi pengaruh antar variabel. Hasil analisis ini kemudian diinterpretasikan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh pelatihan, efektivitas kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persen (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	34	64%
Perempuan	19	36%

TOTAL	53	100
Usia		
24-30	7	13%
24-30	8	15%
31-37	10	19%
38-44	17	32%
45-51	11	21%
TOTAL	53	100%
Pendidikan		
SMA	14	26%
Strata 1	26	49%
Strata 2	13	25%
TOTAL	53	100%

Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 34 orang atau 64%, sedangkan perempuan berjumlah 19 orang atau 36%. Dari segi usia, responden terbanyak berada dalam rentang usia 38-44 tahun, yaitu sebanyak 17 orang atau 32%. Kelompok usia lainnya terdiri dari responden berusia 24-30 tahun sebanyak 15 orang (gabungan dari usia 24-30 pada dua kategori) atau 28%, diikuti usia 31-37 tahun dengan 10 orang atau 19%, dan usia 45-51 tahun dengan 11 orang atau 21%. Dalam hal pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan Strata 1 (S1) dengan jumlah 26 orang atau 49%. Responden dengan latar belakang pendidikan SMA mencapai 14 orang atau 26%, sementara yang memiliki pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 13 orang atau 25%. Data ini memberikan gambaran yang mendalam mengenai karakteristik demografis responden, yang dapat memengaruhi persepsi dan tanggapan mereka terhadap variabel-variabel penelitian yang diuji dalam penelitian ini. Untuk memahami pengaruh pelatihan, efektivitas kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian ini menggunakan model analisis struktural dengan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Pendekatan SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan antara variabel laten dan indikatornya secara simultan, serta mengukur kekuatan pengaruh dari setiap jalur yang terlibat dalam model ini. Model yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan tiga variabel independen, yaitu pelatihan, efektivitas kepemimpinan, dan lingkungan kerja, yang masing-masing memiliki beberapa indikator. Variabel-variabel ini kemudian diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, yang juga terdiri dari beberapa indikator.



Gambar di atas menunjukkan hasil pengolahan data menggunakan SEM-PLS, di mana setiap jalur yang menghubungkan variabel-variabel dalam model memiliki nilai koefisien yang mengindikasikan besarnya pengaruh. Angka pada setiap jalur menunjukkan nilai statistik dari hubungan antara variabel, sedangkan angka pada indikator mengindikasikan kekuatan kontribusi indikator terhadap variabel laten yang diukur. Melalui analisis ini, dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kontribusi masing-masing variabel terhadap peningkatan kinerja pegawai dan faktor mana yang memiliki pengaruh paling dominan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS), ditemukan bahwa variabel pelatihan, efektivitas kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Setiap variabel independen (pelatihan, efektivitas kepemimpinan, dan lingkungan kerja) menunjukkan hubungan yang kuat dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai koefisien pada jalur pengaruh masing-masing.

Variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 4.109. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, di mana indikator-indikator pelatihan berperan dalam membangun keterampilan dan pengetahuan yang relevan bagi pegawai. Efektivitas kepemimpinan juga memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 6.309, yang menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas dan keterlibatan pegawai. Indikator-indikator efektivitas kepemimpinan, berperan dalam membentuk hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur sebesar 3.484. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung terbukti dapat meningkatkan motivasi dan fokus pegawai dalam menjalankan tugasnya, sebagaimana tercermin dari indikator yang mencakup aspek fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja. Indikator-indikator kinerja pegawai menunjukkan bahwa

keseluruhan variabel independen memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan kepuasan kerja pegawai.

Hasil ini juga dapat di tunjukkan dalam Path Coefficients sebagai berikut :

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

Hubungan langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN - > KINERJA PEGAWAI	0.390	0.393	0.062	6.309	0.000
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.292	0.305	0.084	3.484	0.001
PELATIHAN -> KINERJA PEGAWAI	0.430	0.423	0.105	4.109	0.000

Confidence Intervals

Hubungan langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN - > KINERJA PEGAWAI	0.390	0.393	0.262	0.512
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.292	0.305	0.135	0.466
PELATIHAN -> KINERJA PEGAWAI	0.430	0.423	0.215	0.615

Confidence Intervals

Bias Corrected

Hubungan langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN - > KINERJA PEGAWAI	0.390	0.393	0.004	0.247	0.496
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.292	0.305	0.012	0.128	0.443
PELATIHAN -> KINERJA PEGAWAI	0.430	0.423	-0.007	0.218	0.616

Berdasarkan analisis Path Coefficients, ditemukan bahwa setiap variabel independen, yaitu efektivitas kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Efektivitas kepemimpinan menunjukkan koefisien sebesar 0,390 dengan nilai t-statistic 6,309 dan p-value 0,000, yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, variabel lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,292, t-statistic 3,484, dan p-value 0,001, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan

pada tingkat kepercayaan 99%. Selain itu, pelatihan memiliki koefisien terbesar, yaitu 0,430 dengan nilai t-statistic 4,109 dan p-value 0,000, yang menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya, interval kepercayaan menunjukkan rentang pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Untuk efektivitas kepemimpinan, interval kepercayaan berkisar antara 0,262 hingga 0,512 pada tingkat 95%, menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah positif dan konsisten. Lingkungan kerja memiliki interval kepercayaan antara 0,135 hingga 0,466, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya juga signifikan namun dengan variasi yang sedikit lebih luas dibandingkan efektivitas kepemimpinan. Pelatihan menunjukkan interval kepercayaan yang cukup luas, yaitu antara 0,215 hingga 0,615, yang mengindikasikan bahwa pelatihan secara konsisten memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, bahkan dalam variasi yang lebih tinggi. Dalam analisis interval kepercayaan Bias Corrected, hasil menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki bias yang sangat kecil, menunjukkan bahwa hasil estimasi koefisien tidak terpengaruh oleh bias signifikan. Efektivitas kepemimpinan menunjukkan interval antara 0,247 hingga 0,496 dengan bias sebesar 0,004, menandakan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja pegawai konsisten dan dapat diandalkan. Untuk variabel lingkungan kerja, interval kepercayaan bias corrected berkisar antara 0,128 hingga 0,443 dengan bias 0,012, menunjukkan pengaruh yang konsisten meskipun terdapat variasi sedikit. Pelatihan memiliki interval bias corrected yang berkisar antara 0,218 hingga 0,616, dengan bias sebesar -0,007, yang mengindikasikan bahwa pelatihan adalah variabel independen dengan pengaruh paling stabil dan dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh bahwa ketiga variabel independen, yaitu efektivitas kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Nilai koefisien jalur untuk efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,390 dengan nilai t-statistic 6,309 dan p-value 0,000, menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan memberikan pengaruh positif yang kuat dan signifikan. Variabel lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,292, nilai t-statistic 3,484, dan p-value 0,001, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Sementara itu, pelatihan menunjukkan koefisien terbesar, yaitu 0,430 dengan t-statistic 4,109 dan p-value 0,000, yang mengonfirmasi bahwa pelatihan adalah faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Grafik berikut ini (jika tersedia) akan menggambarkan nilai koefisien jalur dan t-statistic dari setiap variabel independen, mempermudah interpretasi mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai.

Interval kepercayaan 95% dan interval kepercayaan bias corrected mendukung temuan bahwa pengaruh efektivitas kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan konsisten. Untuk efektivitas kepemimpinan, interval kepercayaan antara 0,262 hingga 0,512 pada level 95% menunjukkan pengaruh yang stabil, sementara interval bias corrected berkisar antara 0,247 hingga 0,496, menandakan keandalannya dalam memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja memiliki interval kepercayaan antara 0,135 hingga 0,466 dengan bias corrected antara 0,128 hingga 0,443, yang mengindikasikan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja pegawai relatif lebih bervariasi namun tetap signifikan. Adapun pelatihan memiliki interval kepercayaan terluas, yaitu antara 0,215 hingga 0,615 pada interval bias corrected, dengan bias sebesar -0,007, yang mengindikasikan adanya variasi pengaruh pelatihan namun tetap menjadi faktor paling stabil dan berpengaruh positif terhadap kinerja. Temuan menarik dalam penelitian ini adalah dominasi pelatihan sebagai faktor utama yang mendukung kinerja, yang mungkin disebabkan oleh kebutuhan pegawai untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan praktis dalam pekerjaan sehari-hari.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, efektivitas kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengisi kesenjangan penelitian pertama yang menunjukkan bahwa banyak organisasi belum mencapai kinerja optimal karena kurang memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Dengan menunjukkan hubungan positif antara ketiga faktor ini dan kinerja pegawai, penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia. (Claudia & Sangen, 2020) menyatakan bahwa peningkatan kinerja yang optimal dicapai melalui pengelolaan faktor-faktor pendukung secara terpadu. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menunjukkan bahwa pelatihan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dapat menjadi alat strategis yang mendukung kinerja pegawai, terutama dalam organisasi sektor publik yang memerlukan efisiensi tinggi.

Penelitian ini juga berhasil mengatasi kesenjangan kedua dengan membuktikan bahwa integrasi antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. (Claudia & Sangen, 2020) menunjukkan bahwa keterpaduan dalam pengelolaan sumber daya manusia sering kali diabaikan, padahal pendekatan yang komprehensif sangat penting untuk hasil yang optimal. Dengan mengungkapkan pengaruh sinergis dari ketiga variabel ini, penelitian ini memperkuat argumen bahwa upaya yang terintegrasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengembangkan kepemimpinan, dan melaksanakan pelatihan yang relevan dapat secara efektif meningkatkan produktivitas. Hasil ini memberi landasan bagi organisasi untuk menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dan pengembangan karyawan secara keseluruhan. Selanjutnya, penelitian ini menyoroti peran penting efektivitas kepemimpinan sebagai faktor penentu dalam peningkatan kinerja pegawai, menjawab kesenjangan ketiga yang menyebutkan sulitnya menerapkan kepemimpinan yang efektif di banyak organisasi. (Asadi et al., 2019) mengemukakan bahwa pemimpin yang efektif mampu menciptakan motivasi dan keterlibatan yang tinggi dalam timnya. Temuan penelitian ini mendukung pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat memperbaiki hubungan antara pegawai dan organisasi, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Dalam konteks organisasi yang dinamis, pengembangan keterampilan kepemimpinan menjadi sangat penting untuk memastikan pegawai merasa didukung dan diarahkan dengan jelas, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja pegawai, yang relevan untuk mengatasi kesenjangan keempat tentang kurangnya perhatian organisasi terhadap lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga kesejahteraan pegawai, seperti yang dinyatakan oleh (Abdi et al., 2022; Asraf et al., 2023). Ketika pegawai merasa didukung secara fisik dan psikologis, mereka cenderung lebih termotivasi dan mampu bekerja secara efektif. Dengan temuan ini, penelitian ini memberikan panduan penting bagi organisasi dalam merancang lingkungan kerja yang lebih baik, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai. Oleh karena itu, organisasi harus mulai memprioritaskan lingkungan kerja yang mendukung sebagai investasi jangka panjang dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian ini mengidentifikasi bahwa pelatihan yang tepat merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, menjawab kesenjangan kelima tentang implementasi pelatihan yang sering kali kurang relevan dengan kebutuhan pegawai. (Adzansyah et al., 2023; Ananto et al., 2023) menyatakan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kompetensi dan produktivitas mereka. Dengan bukti bahwa pelatihan yang relevan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini memberikan panduan bagi organisasi untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan

pekerjaan. Pelatihan yang efektif tidak hanya memperkuat keterampilan teknis pegawai, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

simpulan

Pelatihan, efektivitas kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut berkontribusi secara langsung dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai, dengan pelatihan terbukti sebagai faktor dominan. Efektivitas kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif juga terbukti penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan keterlibatan pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memberikan panduan yang jelas bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia melalui pendekatan yang holistik dan terpadu. Kesimpulan ini memperkuat pemahaman mengenai pentingnya memperhatikan ketiga faktor utama ini dalam mencapai keberhasilan organisasi, terutama dalam lingkungan kerja yang terus berkembang.

Temuan penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai pengaruh faktor-faktor pelatihan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta mendukung konsep bahwa pendekatan yang integratif lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Secara praktis, hasil penelitian ini menawarkan solusi strategis bagi para praktisi di bidang sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui program pelatihan yang relevan, pengembangan kepemimpinan yang efektif, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Meski demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti ukuran sampel yang terbatas pada satu lembaga, sehingga generalisasi hasil mungkin memerlukan studi lebih lanjut di berbagai konteks organisasi lain. Penelitian masa depan disarankan untuk menguji variabel tambahan atau memperluas sampel agar dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di berbagai sektor industri.

Referensi :

- Ab Wahab, M., & Tatoglu, E. (2020). Chasing productivity demands, worker well-being, and firm performance: The moderating effects of HR support and flexible work arrangements. *Personnel Review*, 49(9), 1823–1843. Scopus. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0026>
- Abbasi, S., Masoudi, R., Rabiei, L., & Shahbazi, K. (2019). The Effect of Assertiveness Program on Clinical Competence of Intensive Care Units Nurses; A Randomized Clinical Trial. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*, 27(5), 293–305. Scopus. <https://doi.org/10.30699/ajnmc.27.5.293>
- Abbott, K. M., Elliot, A., & Van Haitsma, K. (2021). Lessons Learned From Ohio's Statewide Implementation of the Preferences for Everyday Living Inventory as a Pay for Performance Initiative to Enhance Person-Centered Care. *Journal of the American Medical Directors Association*, 22(10), 2074–2078. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2021.06.011>
- Abdi, Y., Li, X., & Càmara-Turull, X. (2022). How financial performance influences investment in sustainable development initiatives in the airline industry: The moderation role of state-ownership. *Sustainable Development*, 30(5), 1252–1267. Scopus. <https://doi.org/10.1002/sd.2314>
- Abdul Hamid, R. (2022). The Role of Employees' Technology Readiness, Job Meaningfulness and Proactive Personality in Adaptive Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 14(23). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su142315696>

- Achen, R. M., Dodd, R., Lumpkin, A., & Plunkett, K. (2019). Servant as leader: The effects of servant-leaders on trust, job satisfaction, and turnover intentions in intercollegiate athletics. *Servant Leadership: Theory & Practice*, 6(1), 2.
- Adha, R., Qomariah, N., & ... (2019a). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian ...*, Query date: 2024-06-18 02:44:16. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109
- Adha, R., Qomariah, N., & ... (2019b). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian ...*, Query date: 2024-05-07 14:17:57. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109
- Adiyasa, N., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen ...*, Query date: 2024-05-07 06:39:24. <http://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB/article/view/44>
- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N., & ... (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu ...*, Query date: 2024-05-07 06:16:25. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1467>
- Adzis, A. A., Wong, W. C., Nordin, S., Ahmad, A. H., & Mohamed-Arshad, S. B. (2022). *Analysing the impact of ESG on the performance of Malaysian public-listed companies*. 14(4), 415–434. Scopus. <https://doi.org/10.1504/ijbem.2022.126581>
- Agung, A., & Yuesti, A. (2019). *BUKU METODE PENELITIAN BISNIS KUANTITATIF DAN KUALITATIF*. Query date: 2024-01-20 03:00:38. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/494/1/2019%20METODE%20PENELITIAN%20BISNIS%20KUANTITATIF%20DAN%20KUALITATIF.pdf>
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan ...*, Query date: 2024-06-18 02:42:12. <https://scholar.archive.org/work/dyfbgmq4zvvhvbfgovnxyu4ydu/access/wayback/http://ejournal.kopertis10.or.id/index.php/benefita/article/download/3944/1464>
- Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan ...*, Query date: 2024-01-15 08:04:33. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jbmk/article/view/32259>
- Aisyah, N., Setyaningrum, R., Budiarti, E., & ... (2023a). Meta-analytic review of servant leadership and team member exchange (TMX) theory. *JPPi (Jurnal Penelitian ...)*, Query date: 2024-09-24 00:56:47. <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi/article/view/1690>
- Aisyah, N., Setyaningrum, R., Budiarti, E., & ... (2023b). Meta-analytic review of servant leadership and team member exchange (TMX) theory. *JPPi (Jurnal Penelitian ...)*, Query date: 2024-09-24 02:33:14. <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi/article/view/1690>
- Akbar, A., & Kurniawan, R. (2021). Peran Servant Leadership Pelatih terhadap Kecemasan Bertanding Atlet Student. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Query date: 2024-09-24 02:24:03. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1283>
- Alanazi, N. H., Alshamlani, Y., & Baker, O. G. (2023). The association between nurse managers' transformational leadership and quality of patient care: A systematic review. *International Nursing Review*, 70(2), 175–184. Scopus. <https://doi.org/10.1111/inr.12819>
- Alfina, A., & Caesarina, A. (2022). Pelatihan Kewirausahaan untuk Meningkatkan Pendapatan pada Pokja II TP PKK Kecamatan se-Kabupaten Gresik. *Jurnal Abdidas*, Query date: 2024-01-19 08:35:21. <https://www.abdidas.org/index.php/abdidas/article/view/576>

- Al-Maaitah, R. M., Al-Bakkali, H. A., & AbuAlRub, R. F. (2023). Self-reported Competences of Expatriate Practicing Nurses in Kuwait: A Descriptive Study. *Policy, Politics, and Nursing Practice*, 24(2), 91-101. Scopus. <https://doi.org/10.1177/15271544221148721>
- Amrullah, A., Syam, M., & Antaria, S. (2024). PENILAIAN KINERJA BENDUNG PADA ELO DALAM PEMENUHAN KETERSEDIAAN AIR PADA DAERAH IRIGASI PADA ELO KABUPATEN PANGKEP. ...: *Jurnal Sains Dan ...*, Query date: 2024-10-20 01:34:07. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/koehesi/article/view/3124>
- Ananto, M., Nururrohmah, T., & ... (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. ... *DAN BISNIS EKONOMI*, Query date: 2024-01-15 08:04:33. <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JMBE/article/view/155>
- Andini, D. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. KIMIA FARMA TRADING AND repository.stei.ac.id. <http://repository.stei.ac.id/9102/>
- Anija, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)*, Query date: 2024-02-08 11:21:35. http://karya.brin.go.id/id/eprint/15249/1/Jurnal_Anija%20Wau_Universitas%20Nias%20Raya_2022-5.pdf
- Apridani, A., Mantikei, B., & ... (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and ...*, Query date: 2024-01-19 08:26:28. <http://ejournal.upr.ac.id/index.php/jem/article/view/2664>
- Aprilia, I., Permana, J., & Syarifah, L. (2019). Analisis Kebutuhan Pelatihan Kewirausahaan: Sebuah Upaya Pengembangan Kemandirian Ekonomi bagi Penyandang Disabilitas. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Query date: 2024-03-14 01:50:10. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JER/article/view/22329>
- Apriyanto, M. (2019). Pelatihan dan pendampingan pengolahan komoditas kelapa. ... (*Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan ...*, Query date: 2024-08-24 03:49:16. <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/JPPM/article/view/3691>
- Arif, M., & Zaini, A. (2020). Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja bagi Karyawan Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit Dukun Gresik. *Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah*, Query date: 2024-01-19 01:52:51. <https://www.ejournal.insud.ac.id/index.php/ekis/article/view/360>
- Armstrong, A., & Li, Y. (2022). Governance and Sustainability in Local Government. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 16(2), 12-31. Scopus. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v16i2.3>
- Armstrong, D. (2023). *Perception and the physical world*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=7rjLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT10&dq=armstrong&ots=dU6mkFOy1P&sig=aBeT61etwrvdX041jMqnWV92a5o>
- Asadi, N., Memarian, R., & Vanaki, Z. (2019). Motivation to care: A qualitative study on Iranian nurses. *Journal of Nursing Research*, 27(4). Scopus. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000294>
- Asraf, A., Erwanto, E., Malihah, L., Yakin, I., & Suryani, N. K. (2023). The Influence of Self Efficacy and Workload on Work on Employee Performance. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(1).
- Auliya, N., Andriani, H., Fardani, R., Ustiawaty, J., & ... (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=qijKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA14&dq=metode+kualitatif&ots=lkdl71bYbE&sig=9SD5cvJADWOKMTotqk6W0YKrZrE>

- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. Scopus. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Awaluddin, R. (2021). Pelatihan Pengembangan Bisnis Bumdes dengan Analisis Swot dan Business Model Canvas di Desa Lengkong, Kuningan. *Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, Query date: 2024-03-14 01:55:29. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/empowerment/article/view/4043>
- Caroline, E. (2019). *Metode Kuantitatif*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Nt62DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=metode+kualitatif&ots=DA5v6TVrPa&sig=LyWUzsRn6NL2Rb-lCeY1VfbFNOg>
- Claudia, M., & Sangen, M. (2020). Pengaruh Kompetensi SDM, Kompetensi Wirausaha, Motivasi Berwirausaha dan Niat Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Kain Sasirangan di Kotamadya *JWM (Jurnal ...)*, Query date: 2024-01-19 08:26:28. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2969859&val=26493&title=Pengaruh%20Kompetensi%20SDM%20Kompetensi%20Wirausaha%20Motivasi%20Berwirausaha%20dan%20Niat%20Berwirausaha%20terhadap%20Kinerja%20Usaha%20Kain%20Sasirangan%20di%20Kotamadya%20Banjarmasin>
- DJ, Y., Muhtarom, A., Azizah, L., & Putri, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Virtual Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada *Prosiding SNasPPM*, Query date: 2024-01-19 01:38:59.
- Edyasswara, T. (2019). ... *PENGEMBANGAN KARIR, BUDAYA ORGANISASI SERTA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA* dspace.uii.ac.id. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/16104>
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., & ... (2022). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Literatur review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi ...*, Query date: 2024-09-24 02:33:14. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102>
- Filbeck, G., Robbins, E., & Zhao, X. (2022). Social capital during the coronavirus pandemic: The value of corporate benevolence. *Applied Economics*, 54(13), 1460–1472. Scopus. <https://doi.org/10.1080/00036846.2021.1977773>
- Fowler, K. R., & Robbins, L. K. (2022). The impact of COVID-19 on nurse leadership characteristics. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 19(4), 306–315. Scopus. <https://doi.org/10.1111/wvn.12597>
- Guntoro, T., & Muhammad, J. (2020). Faktor kemampuan fisik dan psikologis penunjang keterampilan atlet elit sepakbola Propinsi Papua. *Jurnal SPORTIF: Jurnal Penelitian ...*, Query date: 2024-01-19 02:18:20. <http://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/pjk/article/view/13768>
- Hasanah, U. (2022). Negative Work Psychology Perspective and Work Environment on Performance. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, Query date: 2024-05-04 03:46:23. <http://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/9>
- Nababan, A. (2020). Hubungan Keterampilan Mengajar Dan Kompetensi Kepribadian Guru Dengan Motivasi Belajar Siswa Di Sma Negeri 2 Siborong-Borong. *JURNAL PIONIR*, Query date: 2024-01-19 08:26:28. <https://core.ac.uk/download/pdf/287325367.pdf>
- Zivkovic, A., & Hogan, J. (2007). Virtual revolution?: Information communication technologies, networks, and social transformation. In *Revolution in the Making of the Modern World: Social Identities, Globalization, and Modernity* (pp. 182–198). Taylor and Francis; Scopus. <https://doi.org/10.4324/9780203933466-22>