

***THE INFLUENCE OF RECRUITMENT, TRAINING, AND COMPETENCE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. SEMANGAT TEKNIK SURABAYA***

**PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN CV. SEMANGAT TEKNIK SURABAYA**

**Yudha Adriansa<sup>1</sup>, Akhmad Fauzi<sup>2</sup>**

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia<sup>1,2</sup>

[yudhaadriansa02@gmail.com](mailto:yudhaadriansa02@gmail.com)<sup>1</sup>, [akhmadfauzi@upnjatim.ac.id](mailto:akhmadfauzi@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study explores the factors influencing employee performance at CV Semangat Tehnik, a company operating in the manufacturing industry of electrical equipment. The factors examined include recruitment, training, and employee competencies. The research aims to investigate the impact of recruitment, training, and employee competencies on employee performance at CV Semangat Tehnik. Data collection for this study employed a questionnaire distribution method, and analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) application. The findings indicate that recruitment, training, and competencies positively influence employee performance at CV Semangat Tehnik, Surabaya*

**Keywords :** Performance, Recruitment, Training, Competencies

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV Semangat Tehnik, sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur alat-alat listrik. Faktor-faktor yang dibahas meliputi rekrutmen, pelatihan, dan kompetensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Semangat Tehnik. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuisioner dan analisis menggunakan aplikasi Partial Least Square (PLS). Hasil dari penelitian ini yaitu rekrutmen, pelatihan, dan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan CV. Semangat Tehnik Surabaya.

**Kata Kunci:** Kinerja; Rekrutmen, Pelatihan, Kompetensi

**PENDAHULUAN**

Indonesia, sebagai negara berkembang, memerlukan sumber daya manusia yang kompetitif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur keberhasilan perusahaan karena kontribusi mereka menentukan pencapaian tujuan organisasi Bangun (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam mengelola dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

CV. Semangat Tehnik, perusahaan manufaktur alat-alat listrik, menghadapi beberapa permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu permasalahan utama adalah proses rekrutmen yang kurang efektif. Proses rekrutmen yang tidak optimal mengakibatkan rendahnya kualitas karyawan yang direkrut, yang

berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

Selain itu, kurangnya pelatihan untuk karyawan menjadi permasalahan signifikan lainnya. Pelatihan yang diselenggarakan masih kurang memadai dan belum menyentuh seluruh aspek yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan yang tidak optimal menghambat pengembangan keterampilan karyawan Niati et al.(2021), yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka.

Permasalahan lain adalah rendahnya kompetensi karyawan. Kompetensi meliputi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif. Kurangnya pengembangan kompetensi karyawan mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja

Palahudin et al. (2021), yang menjadi hambatan signifikan dalam upaya perusahaan mencapai tujuan strategisnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Semangat Teknik. Dengan memahami pengaruh ketiga variabel tersebut, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dan analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur MSDM dan praktik manajemen di perusahaan, serta membantu CV. Semangat Teknik dalam mencapai tujuan strategisnya melalui peningkatan kinerja karyawan

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Ratnati (2019) Rekrutmen adalah segmen utama untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berpengalaman dan terampil. Dengan cara yang sama mengusulkan luasnya prosedur yang diperlukan untuk waktu perekrutan dan seleksi untuk perekrutan karyawan baru. Model rekrutmen dan menyeleksi adalah bagian penting dari keseluruhan proses alokasi sumber daya organisasi yang memungkinkan individu untuk mengisolasi dan menguji orang-orang yang diperlukan untuk mempertahankan dan mendominasi organisasi dalam jangka pendek dan menengah Abbasi et al., (2022). Teguh dalam Lubis & Nainggolan (2019) Terdapat setidaknya 3 (tiga) indikator diantaranya: (1) Perencanaan Rekrutmen, (2) Metode Rekrutmen, (3) Sumber Perekrutan.

Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan terencana yang diambil oleh organisasi untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kerja,

serta meningkatkan sikap dan perilaku karyawan yang konsisten dengan tujuan organisasi. Program pelatihan dan pengembangan penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil dan kompeten Niati et al.,(2021). Terdapat setidaknya 3 (tiga) indikator diantaranya Efendi & Winenriandhika, (2021) : (1) Instruktur, (2) Peserta (3) Materi.

Menurut Sedarmayanti dalam Effendhi dan Irbayuni (2023) Kompetensi merupakan kemampuan yang diterapkan dan menciptakan pegawai atau manajer atau pejabat berkinerja tinggi. Kompetensi ialah suatu perpaduan yang memiliki unsur keterampilan, kretivitas dan sikap positif terhadap suatu pekerjaan yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi sendiri ialah suatu karakter seorang karyawan yang dapat menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan orang lain. Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa kompetensi ialah kemampuan yang melaksanakana pekerjaan atau tugas tertentu dengan dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Karyawan yang ada pada perusahaan ketika tidak memiliki kompetensi secara tidak langsung tidak dapat bersaing dengan sekitar karena akan kesulitan untuk beradaptasi dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Terdapat setidaknya 3 (tiga) indikator menurut Busro (2018) diantaranya: (1) Task Skills (2) Motif (3) Pengetahuan

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2017) menyebutkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Rosida & Swasti

(2022) Peningkatan kemampuan Karyawan dilakukan agar kinerja Karyawan dapat berjalan secara maksimal, sehingga tidak membuang waktu atau biaya dan juga target perusahaan dapat tercapai dengan sebaik-baiknya, serta dapat meminimalisir kerugian. Menilai kinerja Karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan hubungan kausalitas dengan dua variabel bebas dan variabel kontrol. Variabel bebas tersusun dari Rekrutmen , Pelatihan , Kompetensi lalu variabel kontrolnya ialah kinerja karyawan. Data pada studi ini memakai data primer yang didapati dengan angket. Populasinya ialah karyawan CV. Semangat Tehnik diperoleh sebanyak 80 orang. Sampel ini menggunakan sampling jenuh (saturation sampling). Data dari angket memakai penilaian skala likert, teknik pembobotan likert dipakai guna mengukur pandangan, pendapat, dan sikap kelompok ataupun individu mengenai fenomenal sosial Sugiyono (2017). Kuesioner disusun dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 kriteria. Software Partial Least Square (PLS) dipakai guna mengolah data dari hasil angket yang diberi ke responden guna mengetahui pengaruh antar variabel. Metode ini menilai pengukuran parameter model menjadi pengukuran presisi yang relevan. Studi berkonsentrasi pada akurasi dan validasi prediksi daripada hanya penafsiran dan estimasi parameter yang relevan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Jawaban atas pernyataan yang dibuat dalam angket yang dibagikan dari

tanggal 14 Juli 2024 hingga 19 Juli 2024 memberikan data tentang keadaan responden. Sejumlah 80 orang dipakai sebagai responden. Lalu, dipakai perangkat lunak PLS guna mengolah data survei melalui.

**Model Pengukuran PLS (Outer Model)**

*Outer Loading*

Uji yang pertama pada studi ialah outer loading dalam pengujian antarvariabel. Hasil dari uji outer model yakni:

**Tabel 1.**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	TStatistics ((O/STDEV))
X1.1 <- Rekrutmen (X1)	0.826	0.808	0.098	8.401
X1.2 <- Rekrutmen (X1)	0.863	0.864	0.042	20.451
X1.3 <- Rekrutmen (X1)	0.870	0.862	0.070	12.424
X2.1 <- Pelatihan (X2)	0.842	0.835	0.052	16.247
X2.2 <- Pelatihan (X2)	0.808	0.798	0.071	11.327
X2.3 <- Pelatihan (X2)	0.812	0.812	0.049	16.640
X3.1 <- Kompetensi (X3)	0.883	0.878	0.054	16.242
X3.2 <- Kompetensi (X3)	0.777	0.743	0.130	5.973
X3.3 <- Kompetensi (X3)	0.818	0.812	0.064	12.769
Y1.1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.656	0.655	0.093	7.021
Y1.2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.763	0.760	0.076	9.993
Y1.3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.765	0.760	0.067	11.365
Y1.4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.724	0.719	0.065	11.096
Y1.5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.838	0.834	0.039	21.335

Bila suatu indikator memiliki nilai factor loading di atas 0,5 maka ini bisa dianggap valid. Dari temuan pengujian di Tabel 1 terlihat jelas jika setiap variabel mempunyai nilai factor loading di atas 0,5. Bisa diambil simpulan jika semua indikator variabel memiliki validitas yang baik atau convergent validity yang terpenuhi.

*Discriminant Validity*

**Tabel 2.**

	Average Extracted (AVE)	Variance
Kinerja Karyawan (Y)	0.565	
Kompetensi (X3)	0.684	
Pelatihan (X2)	0.674	
Rekrutmen (X1)	0.728	

Berdasarkan pada tabel 2, keempat variabel ini menunjukkan nilai lebih dari 0,5,menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten.

Composite Reliability

Tabel 3.

	Composite Reliability
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.866
<b>Kompetensi (X3)</b>	0.866
<b>Pelatihan (X2)</b>	0.861
<b>Rekrutmen (X1)</b>	0.889

Berdasarkan tabel 3, ketiga variabel ini memperlihatkan nilai composite reliability diatas 0,70 yang bisa dinyatakan semua variabel dalam studi ini reliabel.

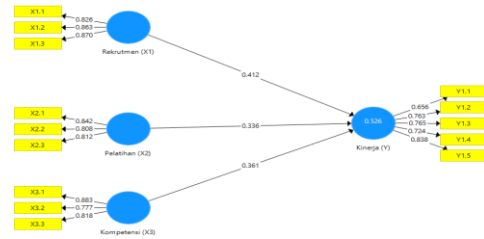
Latent Variable Correlations

Tabel 4.

	Kinerja Karyawan (Y)	Kompetensi (X3)	Pelatihan (X2)	Rekrutmen (X1)
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1.000	0.475	0.497	.456
<b>Kompetensi (X3)</b>	0.475	1.000	0.318	.017
<b>Pelatihan (X2)</b>	0.497	0.318	1.000	.113
<b>Rekrutmen (X1)</b>	0.456	0.017	0.113	.000

Variabel Pelatihan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki korelasi yang paling tinggi yakni sebesar 0,497. Selain itu, bisa dikatakan jika dibandingkan dengan hubungan lain antara variabel model penelitian, antara Pelatihan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang lebih kuat. Bisa dipahami jika variabel Pelatihan memiliki pengaruh yang lebih besar tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam model penelitian ini dibandingkan dengan variabel lainnya.

Analisis Model PLS



Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Output PLS

Dari gambar 2, dapat diketahui indikator terbesar dari variabel Rekrutmen adalah indikator X1.3 atau Sumber Perekrutan, sedangkan dari variabel pelatihan adalah indikator X2.1 atau Instruktur. Dalam variabel kompetensi indikator terbesar adalah indikator X3.1 atau Task Skills. Sehingga indikator Sumber Perekrutan, Instruktur, dan Task Skills memiliki kontribusi pengaruh terbesar dari variabel Rekrutmen, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Evaluasi Pengujian Struktural Model (Inner Model)

Tabel 5.

R Square
<b>Kinerja Karyawati (Y) 0,526</b>

Nilai  $R^2 = 0.526$ . Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Rekrutmen, Pelatihan dan Kompetensi dengan varian sebesar 52,6% Sedangkan sisannya sebesar 47,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 6

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	TStatistics ((O/STDEV))	P Values
<b>(X1) -&gt; (Y)</b>	0.412	0.421	0.097	4.226	0.000
<b>(X2) -&gt; (Y)</b>	0.336	0.338	0.105	3.203	0.001
<b>(X3) -&gt; (Y)</b>	0.361	0.364	0.131	2.749	0.006

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen merupakan suatu proses menarik kandidat yang dapat memberikan kontribusi kepada

organisasi tertentu. Model rekrutmen dan menyeleksi adalah bagian penting dari keseluruhan proses alokasi sumber daya organisasi yang memungkinkan individu untuk mengisolasi dan menguji orang-orang yang diperlukan untuk mempertahankan dan mendominasi organisasi dalam jangka pendek dan menengah Abbasi et al., (2022).

Hasil pengujian hipotesis menggunakan metode Bootstrapping membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Semangat Teknik Surabaya, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Semangat Teknik Surabaya, maka dapat menghasilkan calon pekerja yang memiliki kesiapan yang baik, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan. CV. Semangat Teknik Surabaya dalam menyebarluaskan informasi rekrutmen karyawan lebih mengutamakan karyawan atau orang-orang terdekat, sehingga calon karyawan memiliki tingkat kepercayaan dan loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, pendekatan ini juga dapat menghemat biaya dan waktu dalam proses rekrutmen karyawan, karena perusahaan akan lebih mudah dalam menyeleksi karyawan. Kualitas kandidat yang lebih baik dan terpercaya diharapkan mampu menjaga kualitas produksi, karena mereka dapat lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlambang, Sumerta, Sukanti dan Indrawati (2021). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi, Kawiana, Mashyuni (2023) Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Proses rekrutmen berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hajjali (2021) pelatihan merupakan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan mencegah organisasi menghadapi karyawan yang tidak kompeten, terutama dalam masalah disiplin dan karyawan dengan keterampilan yang ketinggalan zaman. Pelatihan adalah suatu usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan yang akan datang dengan cara meningkatkan kapabilitas.

Hasil pengujian hipotesis sementara menggunakan metode Bootstrapping membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Semangat Teknik Surabaya, sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya, semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semakin meningkat kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari kualitas instruktur atau pemateri dalam program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Semakin baik kualitas instruktur atau pemateri, semakin cepat dan efektif ilmu yang disampaikan dapat diserap oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan menjadi lebih terampil dan memiliki pengetahuan yang lebih mendalam tentang setiap tugas yang akan dilaksanakan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2022). Hasil penelitian tersebut menunjukkan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti dalam Effendhi dan Irbayuni (2023) Kompetensi merupakan kemampuan yang diterapkan dan menciptakan pegawai atau manajer atau pejabat berkinerja tinggi. Kompetensi ialah suatu perpaduan yang memiliki unsur keterampilan, kreativitas dan sikap positif terhadap suatu pekerjaan yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi sendiri ialah suatu karakter seorang karyawan yang dapat menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan orang lain.

Hasil pengujian hipotesis sementara menggunakan metode Bootstrapping membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Semangat Teknik Surabaya, sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya, semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin baik produktivitas mereka. Hal ini tercermin dari kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja. Kompetensi karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Karyawan yang kompeten mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mengikuti prosedur kerja, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, mereka mampu berkomunikasi secara efektif, berbagi pengetahuan, dan mendukung rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. CV. Semangat Teknik Surabaya mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk memastikan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan terkini. Investasi ini tidak hanya mempertahankan standar kerja yang tinggi dan mencapai keunggulan kompetitif, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang

berdampak positif pada retensi dan stabilitas operasional perusahaan.

Hal ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Fauzi (2019). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang lain dilakukan oleh Effendhi dan Irbayuni (2022). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Penelitian ini, mempunyai pengaruh secara positif dalam kompetensi terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang baik di CV. Semangat Tehnik Surabaya dapat menghasilkan calon karyawan dengan kesiapan yang optimal dari segi pengetahuan dan keterampilan. Perusahaan lebih mengutamakan rekrutmen melalui karyawan atau orang terdekat, sehingga meningkatkan tingkat kepercayaan dan loyalitas calon karyawan. Pendekatan ini juga efisien dalam segi waktu dan biaya karena memudahkan proses seleksi. Selain itu, kualitas pelatihan kerja yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang disampaikan oleh instruktur berkualitas membantu karyawan cepat menyerap ilmu dan lebih terampil dalam menjalankan tugas. Di antara variabel yang diuji, pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan relevansi dan kebutuhan pelatihan, serta menyelenggarakan program pelatihan secara berkala, seperti pelatihan teknis, workshop keterampilan, dan mentoring yang terstruktur.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbasi, S. (2022). Examining The Relationship Between Recruitment & Selection Practices And Business Growth: An Exploratory Study. *Journal Of Public Affairs*.
- Abdillah, W. D. (2009). Konsep Dan Aplikasi Pls (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Anoraga, P. 2. (2009). Manajemen Bisnis. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Defi Ratnasari, Achmad Mohyi, Nurhasanah. (2021). The Effect Of Organizational Communication And Organizational Justice On Employee Job Satisfaction At Kapal Garden Hotel Malang. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Dhea Alvira Safitri, B. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatimkantor Pusat). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Duwi, P. (2016). Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan Spss Praktis Dan Mudah Dipahami Untuk Tingkat Pemula Dan Menengah. Yogyakarta: Gava Media.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat . *Politicon : Jurnal Ilmu Politik*, 88-103.
- Gita Kharisma Effendhi, S. I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Mojokerto. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 1433-1436.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mohyi. (2016). Teori Dan Perilaku Organisasi. Malang: Umm Press.
- Nazir, M. (2014). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Niati, S. P. (2021). The Effect Of Training On Work Performance And Career Development: The Role Of Motivation As Intervening Variable . *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal):*, 2385–2393.
- Notoatmodjo. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Palahudin, I. &. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Tirta Pakuan Kota Bogor. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, 26-33.
- Putu Gede Denny Herlambang, I. K. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Most Blue Resort & Spa Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 945-954.
- Rosida, Swasti. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jurkami)*.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi,

Kinerja Dan Produktivitas Kerja.  
Bandung: Pt Refika Aditama.  
Sedarmayanto. (2015). *Manajer Sumber  
Daya Manusia*. Bandung: Refika  
Aditama.