

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN MAJENE

Muhammad Asrul^{*1}, Syamsul Alam², Mukhtar Tahir³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}Asrulbencana@gmail.com, ²Syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id,

³Mukhtar.tahir68mt@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh secara parsial variabel pelatihan, pengembangan karir dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh secara simultan variabel pelatihan, pengembangan karir, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian dilaksanakan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Majene. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 44 responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menguji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variabel pelatihan, pengembangan karir, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene. (2) Secara simultan variabel pelatihan, pengembangan karir dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

Kata Kunci: Pelatihan, pengembangan karir, fasilitas kerja, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The partial influence of training, career development, and work facilities on employee performance. (2) The simultaneous influence of training, career development, and work facilities on the performance of employees at the Regional Disaster Management Agency of Majene Regency.

This research uses a quantitative method. The research was conducted at the office of the Regional Disaster Management Agency of Majene Regency. The study distributed questionnaires to 44 respondents. The method used is a quantitative method with hypothesis testing.

The results of the study show that (1) Partially, the variables of training, career development, and work facilities have a positive and significant influence on the performance of employees at the Regional Disaster Management Agency of Majene Regency. (2) Simultaneously, the variables of training, career development, and work facilities have a positive and significant influence on the performance of employees at the Regional Disaster Management Agency of Majene Regency.

Keywords: Training, career development, work facilities, and employee performance.

PENDAHULUAN

Kondisi Wilayah Kabupaten Majene memiliki geografis, geologis, hidrologis dan demografis yang memungkinkan terjadinya bencana, baik yang disebabkan faktor alam, faktor non alam maupun faktor manusia yang menyebabkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak psikologis yang dalam keadaan tertentu dapat menghambat pembangunan suatu daerah. Faktor yang sangat penting dalam kegiatan penanggulangan bencana adalah aspek Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan penanggulangan bencana. Karena bencana dapat terjadi kapan saja dan dimana saja maka, badan penanggulangan bencana daerah mempersiapkan elemen – elemen yang penting dalam penanggulangan bencana.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang disingkat dengan BPBD adalah

perangkat daerah yang dibentuk dalam rangka melaksanakan fungsi dan tugas menanggulangi bencana yang memerlukan dukungan melalui sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Adapun sumber daya manusia yang diharapkan mampu menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat serta mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa melalui pemberian pertolongan apabila terjadinya bencana. Terjadinya bencana baik frekuensi, intensitas, maupun dampaknya, memerlukan penanganan secara terkoordinasi, terencana, dan terpadu oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Majene Nomor 4 Tahun 2010 tentang Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, Bidang Tanggap Darurat dan Logistik, Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi memiliki moto Pelayanan Dengan Misi Kemanusiaan, dengan Filosofi Jauhkan Bencana dari Manusia dan Jauhkan Manusia dari Bencana. Instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene berada dalam birokrasi pemerintahan dan tidak terlepas keberhasilannya dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia yang meliputi pegawai atau petugas bencana merupakan unsur sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemberian pertolongan kepada masyarakat. Untuk membentuk sosok pegawai penanggulangan bencana yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja, maka salah satu upaya adalah melalui pelaksanaan pelatihan. Pelatihan menurut Rosleny Marliani (2018) “adalah mengatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja

Pelaksanaan suatu program pelatihan penanggulangan bencana dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari Pegawai tersebut, dengan demikian pelatihan adalah bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam kantor BPBD Majene.

Berkaitan dengan pelatihan, fenomena yang terjadi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene adalah pelaksanaan pelatihan terhadap pegawai-pegawainya, namun tidak sering. Hal tersebut yang merupakan salah satu penyebab penurunan kinerja pegawai. Kurangnya pelatihan yang dilakukan membuat adanya sebahagian kecil pegawai tidak mampu menggunakan peralatan dengan baik, kemudian ada juga ditemukan pegawai yang menganggap pelatihan membuang-buang dana dan waktu saja. Karena biasanya pelatihan yang dilakukan itu ke itu saja materinya. Sehingga menyebabkan belum maksimalnya pencapaian kinerja yang diperoleh. Sehingga, kemampuan tenaga petugas bencana tidak dapat berkembang, karena hanya dapat memberi pertolongan dengan pengalaman tanpa adanya perubahan ilmu yang baru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai penanggulangan bencana adalah karier seseorang pegawai (ASN) sangat terkait dengan masa depan dan proses perjalanan hidup mereka dari segi perkembangan posisi atau jabatan. Oleh karena itu pengembangan karier harus dilakukan dengan baik, obyektif, adil, dan efektif sesuai

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Karena pengembangan karir yang dilakukan dengan baik, obyektif, dan adil akan menimbulkan kepuasan kepada para pegawai ASN sehingga dapat meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada kinerja yang baik.

Persoalan karir bagi sumber daya manusia memang merupakan determinan yang sangat penting, mengingat pegawai penanggulangan bencana memiliki tugas ganda, selain dituntut harus mampu memberikan layanan kepada masyarakat secara adil dan transparan, Selain itu juga harus mampu menunjukkan loyalitas, dedikasi dan *ethos* kerja serta integritas yang tinggi. Tugas ganda tersebut hanya akan terealisasi jika didukung dengan pengembangan karir yang profesional. Namun saat ini keberadaan sumber daya manusia yang profesional yang berkualitas masih terbatas, maka mencermati persoalan tersebut perlunya dilakukan pelatihan pegawai agar terdapat keseimbangan antara beban kerja dengan karir yang akan dicapai. Karena melalui pelatihan diharapkan dapat menjawab persoalan yang terus berkembang saat ini.

Pengembangan karir sumber daya manusia (SDM) dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Program pengembangan karir akan membuat kinerja semakin produktif sehingga memungkinkan untuk melakukan pengembangan karir, menurut teori Kartono dan Suryadi, (2018). pengembangan Karier adalah suatu proses seumur hidup yang mencakup berbagai peran kerja peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan untuk menangani berbagai jenis penugasan.

Pengembangan karir ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka sehingga dapat menunjang adanya kesempatan dalam promosi. Setiap pimpinan/atasan perlu melakukan pengembangan karir sumber daya manusia, sebab melalui pengembangan karir ini akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan yang di harapkan dapat terealisasikan dengan baik. Sebagai mana yang dikemukakan oleh Affandi, (2018), Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Dari hasil observasi awal pada kantor Badan Penanggulangan Bencana kabupaten Majene, ditemukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu pengembangan karier, permasalahannya dimana program pengembangan karir belum berjalan sesuai dengan semestinya dikarenakan masih ada unsur subjektivitas dari manajerial dalam menilai kinerja pegawai, sehingga berdampak pada terjadinya penurunan kinerja pegawai. Manajemen seharusnya dapat meminimalisir hal tersebut, dengan cara pengelolaan pengembangan karir yang sesuai dengan standar *International Organization for Standardization* (ISO), sehingga dalam pelaksanaannya manajemen dapat tetap meningkatkan karir dari masing-masing pegawai tersebut, tanpa harus mengorbankan kinerja yang berkurang.

Disisi yang lain, banyak pegawai yang dipromosikan pada jenjang jabatan di atasnya tanpa melewati sistim pengembangan karir, mereka tidak mengikuti jenjang pelatihan begitu pula tidak termasuk jaringan perencanaan karir (*Carrier Plan*), tetapi langsung mendapatkan jabatan strategis, hal ini sering membuat para pegawai lainnya merasa cemburu. Begitu pula setelah menjabat sebagai pimpinan, mereka tidak dapat memperlihatkan hasil kinerja yang maksimal, mereka menjabat jabatan karena titipan setelah menjadi tim sukses bagi calon yang didukung sebelumnya.

Program pelatihan dapat kolaborasi dengan program pengembangan karir karena merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan investasi sumber daya manusia. Program pelatihan dan pengembangan karir tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen sumber daya manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh lembaga/konsultan lain yang memang di rekrutmen untuk membantu program ini. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan aktivitas organisasi, yang mana Sumber daya manusia merupakan asset utama yang dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Selain faktor pelatihan dan pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana kabupaten Majene, faktor lainnya adalah fasilitas kerja. Keberhasilan kinerja pegawai dapat terwujud apabila organisasi memberikan fasilitas kerja yang baik kepada pegawainya berupa pemberian fasilitas kerja. Pemberian fasilitas kerja yang baik diharapkan membuat pegawai yang bekerja di dalam kantor maupun pada operational penanggulangan di lapangan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih mudah, nyaman, dan kinerjanya akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik akan mampu mendukung kegiatan pegawai dalam menyelesaikan tugas kantor, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat. Dengan penyediaan fasilitas kerja yang tepat merupakan hal yang penting untuk menunjang kinerja pegawai, sehingga organisasi harus mengerti benar fasilitas kerja yang diperlukan bagi pegawainya.

Disisi lain salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu fasilitas kantor yang di sediakan pemerintah untuk kerja yang maksimal. Fasilitas kerja yang sangat memadai dengan suatu kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu suatu kelancaran kerja dari proses dalam suatu organisasi. Lengkapnya pemberian fasilitas juga dijadikan salah satu semangat pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Dimana fasilitas kerja yang baik dan mendukung akan memberikan dampak terhadap kinerja bagi para pegawai.

Fasilitas Kerja menurut Prawira (2020) Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang dipakai, digunakan, dinikmati dan ditempati oleh karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya ataupun untuk kelancaran pekerjaannya menurut Prawira, (2020). fasilitas adalah suatu masukan (input) sarana fisik yang dapat memproses menuju keluaran yang diinginkan. Begitupun menurut Suad Husnan dalam Rika, (2017) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Dengan definisi fasilitas kerja tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal dan memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Dari hasil penelitian awal yang peneliti lakukan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene, bahwa penggunaan fasilitas kerja pada pada kantor badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene maka perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Adanya fasilitas kerja yang baik akan sangat mendukung dalam bekerja. Pada dasarnya bahwa fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan berupa penyediaan fasilitas kerja akan berdampak positif pada proses kerja. Fasilitas kerja yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya

disesuaikan dengan kebutuhan dari instansi.

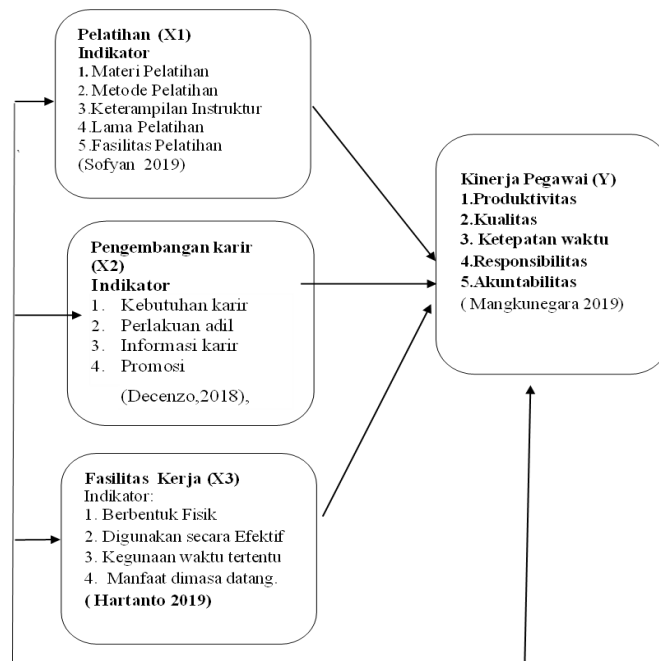
Fasilitas kerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene yang disediakan sebaiknya disesuaikan dengan pekerjaannya sehingga tidak menghambat pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya, baik pelaksanaan tugas di lapangan maupun di kantor. Fasilitas kerja kantor pada kantor badan penanggulangan bencana harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Fasilitas kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai BPBD. Fasilitas kerja menjadi pendorong kebutuhan untuk kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah dapat digunakan dalam pemberian pertolongan.

Persoalan lain adalah kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja kursi, lemari dan fasilitas pendukung yang masih kurang bahkan ada fasilitas kerja seperti komputer dipakai oleh dua orang. Begitu pula dengan kendaraan operasional bencana yang sangat terbatas membuat penanganan bencana tidak efektif. Ketersediaan fasilitas mobil operasional bencana yang kurang akibatnya harus mondar mandir dari lokasi bencana ke kantor BPBD.

Dari hasil Pantauan di lapangan sebagai penelitian awal maka masalah yang di hadapi oleh pegawai BPBD dalam melaksanakan tugasnya yaitu bagaimana caranya melaksanakan penanganan dan pemberian pertolongan dengan penguasaan keahlian, keterampilan di lapangan, dan menghindari penolong yang di tolong, untuk menghadapi masalah tersebut maka pegawai BPBD dituntut untuk mempelajari terlebih dulu bagaimana caranya melaksanakan tugas dengan baik dan standar, Tugas di lapangan menuntut setiap petugas melayani masyarakat secara langsung yang terkena bencana dengan berorientasi pada pelayanan. Namun pada kenyataan di lapangan masih ditemui kejadian dimana terjadi pemberian pertolongan di luar standar.

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat disajikan kerangka konseptual sebagai arah pada penulisan tersebut sehingga penyajian pada penulisan terarah, seperti pada gambar kerangka konsep di bawah ini;

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yang telah dikemukakan yaitu sebagai berikut :

1. Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene.
2. Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene.
3. Diduga Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene.
4. Diduga pelatihan, pengembangan karir dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada Penelitian ini, menggunakan suatu bentuk Pendekatan dengan metode kuantitatif, yaitu Menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya metode penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara variable indenpenden dengan variable dependen. Oleh karena itu maka hasil penelitian ini memberikan hasil dengan angka yang akurat berdasarkan hasil pengisian kuesioner di lapangan.

Penelitian dilaksanakan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene yang beralamat di jalan Jendral Ahmad Yani No 107 Majene, populasi adalah 44 orang responden yang terdiri dari 37 Orang ASN (Pengembangan Karir) dan 7 Honorer daerah yang berada pada kantor BPBD Kabupaten Majene, Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2024 dan Sampai bulan Januari 2024.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian memiliki tujuan yakni suatu kebenaran, dalam validitas merupakan aspek yang sangat penting. Kebenaran hanya bisa diperoleh dengan instrument yang valid. Maka dikatakan validitas merupakan esensi kebenaran hasil dari penelitian. untuk mengetahui validnya instrumen, seperti pada tabel;

Tabel 1. Hasil Uji Validasi

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,856	0.2973	0.000	Valid
	2	0.624	0.2973	0.000	Valid
	3	0,918	0.2973	0.000	Valid
	4	0,859	0.2973	0.000	Valid
	5	0,845	0.2973	0.000	Valid
Pelatihan (X1)	1	0,659	0.2973	0.000	Valid
	2	0,925	0.2973	0.000	Valid
	3	0,810	0.2973	0.000	Valid
	4	0,913	0.2973	0.000	Valid

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
Pengembangan karir (X2)	1	0,831	0.2973	0.000	Valid
	2	0.871	0.2973	0.000	Valid
	3	0,803	0.2973	0.000	Valid
	4	0,871	0.2973	0.000	Valid
Fasilitas kerja (X3)	1	0,856	0.2973	0.000	Valid
	2	0,914	0.2973	0.000	Valid
	3	0,865	0.2973	0.000	Valid
	4	0,767	0.2973	0.000	Valid

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel (X) yaitu variabel pelatihan sebagai (X1) kemudian variabel Pengembangan karir sebagai (X2) dan variabel fasilitas kerja sebagai (X3) dapat dikatakan valid, karena r-tabel lebih besar dari r-hitung. Begitu pula pada variabel (Y) adalah valid karena yang menurut Ancok singarimbun (2018) menerangkan bahwa validitas menunjukkan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa uji validitas adalah valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dengan melakukan pengujian instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perbandingan *Cronbach's Alpha dengan angka > 60%* (Sugiono 2012). Hasil uji reliabilitas memberikan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dimana ketiga variabel (X) yang telah dilakukan pengukuran memberikan hasil diatas angka 60 sehingga dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas adalah reliabel dan dapat diteruskan pada penelitian selanjutnya, untuk melihat hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabell di bawah ini;

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,881	Reliabel
Pelatihan (X ₁)	0,851	Reliabel
Pengembangan karir (X ₂)	0,866	Reliabel
Fasilitas kerja (X ₃)	0.864	Reliabel

Pada tabel di atas jelaslah bahwa uji reliabilitas yang telah di uji dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas(X), yaitu variabel pelatihan (X1), Pengembangan karir (X2) maupun variabel fasilitas kerja dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mempunyai hasil diatas > 0,60 sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat hasil dari regresi berganda pada penelitian tersebut diatas maka dapat di analisa berdasar hasil olahan data statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25, dimana dua variabel menghasilkan nilai positif dan satu variabel dengan hasil negatif seperti pada tabel di bawah ini yang menggambar hasil regresi berganda :

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi

Model	Coefficients ^a						
	"Unstandardized Coefficients"		"Standardized Coefficients"			"Collinearity Statistics"	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc	VIF
1 (Constant)	1.860	1.438		1.293	.203		
X1	.356	.073	.376	4.859	.000	.903	1.108
X2	.314	.083	.321	3.808	.000	.758	1.320
X3	.440	.077	.482	5.700	.000	.756	1.327

Teknik analisis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1.860 + 0,356X_1 + 0,314 X_2 - 0,440X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X₁ = Pelatihan
- X₂ = Pengembangan karir
- X₃ = Fasilitas kerja
- b₀ = Konstanta
- b₁₋₃ = Koefisien regresi
- e = Residual atau random error

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1.860 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pelatihan pengembangan karir dan fasilitas kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, mengalami kenaikan 1.860 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan (X₁) sebesar 0,356, berarti ada pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, mengalami kenaikan 0.356 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor pelatihan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor pelatihan sebesar 0,356 poin dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi Pengembangan karir (X₂) sebesar berarti ada 0,314 pengaruh positif Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, mengalami kenaikan 0,314, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor pengembangan karir naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor pengembangan karir sebesar 0,314 poin dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji T (Secara Parsial)

Uji t (Uji Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah masing- masing variabel

independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai thitung \geq t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji t sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4.859 > 2,019$) dan nilai sig.t ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.
2. Pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung $>$ t-tabel ($3.808 > 2,019$) dan nilai yang di dapatkan sig.t ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.
3. Pengaruh fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung $>$ t-tabel ($5.700 > 2,019$) dan nilai yang didapatkan yaitu sig.t ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel fasilitas kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

Uji F (Secara Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Apabila nilai Fhitung \geq dari nilai Ftabel berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika probabilitas $<$ ($0,05$). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA^a

	Model	Squares Sum	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.261	3	62.087	48.426	.000 ^b
	Residual	51284	40	1.282		
	Total	237.545	43			

Dependent Variabel Y

Predictors(Constant)X1,X2,X3

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir dan fasilitas kerja sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama – sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) yaitu pada kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah Kabupaten Majene.

Hasil olahan data dimana F-hitung menunjukkan angka ($48.426 > 2.84$) dengan signifikan, f sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini memberikan kesimpulan untuk menerima H_1

dan menolak H0 sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas, yakni, pelatihan, pengembangan karir dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan. Terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah Kabupaten Majene.

Uji Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi bertujuan untuk melihat sejauh mana seluruh variabel X (Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja) dapat mempengaruhi variabel Y (kinerja) dengan melihat pada tabel R square. Adapun hasil koefisien determinasi pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 ^a	.784	.768	1.131230	1.706

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.784 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabel bebas/independen (X) yang meliputi; pelatihan, pengembangan karir dan fasilitas kerja, mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 78,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Hasil dari satu penelitian dapat di bahas secara keseluruhan melalui pembahasan hasil penelitian berdasarkan dengan hasil uji hipotesa yang meliputi pengujian hipotesa mengenai variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pembahasan tersebut akan membandingkan dengan penelitian sebelumnya, dan kaitannya dengan teori yang mendasari penelitian tersebut ini yaitu seperti pembahasan di bawah ini;

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil olahan data diperoleh dari uji t variabel pelatihan diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, sebagai variabel (Y), pada uji t pada variabel pelatihan menghasilkan nilai t- hitung > t-tabel (4.859 > 2,019) dan nilai sig.t yang didapatkan yaitu (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, karena pelatihan yang dilakukan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Majene, adalah pelatihan yang terprogram dan berkesinambungan artinya pelatihan yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan maupun sikap pegawai sehingga dapat memberikan pertolongan jika terjadi bencana di kabupaten Majene.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Herlina pada tahun 2020, yang berjudul pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis dimana terdapat pengaruh pelatihan dengan kinerja menunjukkan bahwa nilai pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai BPBD Kota Bandar Lampung sebesar 0,839. Artinya terdapat pengaruh pelatihan dengan kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isriyani et al., (2021) yang menemukan bahwa Pelatihan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti bahwa jika pelatihan bagus, maka kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara juga meningkat.

Hasil penelitian tersebut diatas, sejalan dengan teori yang mendasari penelitian ini dengan teori yang dikemukakan oleh, Dessler, Garry (2018) definisi pelatihan merupakan proses pengajaran mengenai pembentukan keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pegawai, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai sehingga dapat mewujudkan tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang dilaksanakan dengan menggunakan metode pelatihan yang dapat meningkatkan mutu dan yang paling umum.

Pelaksanaan pelatihan penanggulangan bencana dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses *transformasi knowledge*. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari pegawai tersebut. Proses pelatihan dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari Pegawai tersebut, dengan demikian pelatihan adalah bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam kantor BPBD Majene.

Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil olahan data diperoleh dari uji t variabel Pengembangan karir diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene , sebagai variabel (Y), pada uji t pada variabel Pengembangan karir (X₂) menghasilkan dimana nilai t- hitung > t-tabel sebesar (3.808 > 2,019) dan nilai sig.t (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya variabel Pengembangan karir (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene, hal ini dapat dimaknai bahwa pengembangan karir dilaksanakan berdasarkan pola karir. Keberadaan sistem informasi ASN yang dapat diandalkan juga mutlak kebutuhannya. Selain itu diperlukan pula pedoman perampungan jabatan yang jelas dan akurat, serta standar kriteria penilaian kompetensi, yang penyusunannya didasarkan pada hasil pengkajian. Oleh karena itu penyusunan pedoman ini harus dilakukan secara terintegrasi, artinya disusun berdasarkan hasil kerjasama, koordinasi, dan sinkronisasi berbagai unit kerja di BKN dan juga instansi-instansi pemerintah yang lain.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Aditya Wardhana (2020) Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai

pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah sebesar 76,8% dan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

Hasil penelitian tersebut diatas, di kaitkan dengan teori Pengembangan karir yang menurut, Michael. Amstrong, (2017), Pengembangan karir adalah proses yang berlangsung yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan sekarang dengan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi sangat diperlukan. Hal ini merujuk pada suatu bentuk kegiatan belajar yang mempersiapkan orang untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih luas atau meningkatkan karirnya dan berkonsentrasi pada peningkatan kinerja dalam pekerjaan ini.

Pengembangan karir dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sebagai dasar keputusan pengembangan dan mempertahankan pegawai yang dianggap memiliki potensi dan kompetensi untuk memajukan organisasi, penempatan pegawai pada jabatan yang tepat sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Untuk menyusun pengembangan karir dibutuhkan pola karir karena pengembangan karir dilaksanakan berdasarkan pola karir. Selain itu diperlukan pula pedoman perampungan jabatan yang jelas dan akurat, serta standar kriteria penilaian kompetensi, yang penyusunannya harus didasarkan pada hasil pengkajian. Oleh karena itu penyusunan pedoman ini harus dilakukan secara terintegrasi, artinya disusun berdasarkan hasil kerjasama, koordinasi, dan sinkronisasi berbagai unit kerja di BKN dan juga instansi-instansi pemerintah yang lain.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t -hitung $>t$ -tabel ($5.700 > 2,011$) dan nilai $sig.t$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel fasilitas kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene, hal ini disebabkan bahwa semua fasilitas kerja digunakan untuk proses kerja, baik yang berada dalam kantor maupun di luar kantor, dapat dikatakan bahwa semua inventaris kantor di jaga dan dipelihara agar dapat digunakan untuk kepentingan kantor. Hal ini menunjukkan semakin baik fasilitas kerja pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, akan meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan demikian peningkatan fasilitas pada kantor, dapat meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Harliansyah (2022) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Banyumas. Berdasarkan hasil analisis secara kuantitatif dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 39,7 persen. Terdapat pengaruh Determinasi fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 63,7 persen. Selain selebihnya tidak diteliti pada penelitian ini. Itu.

Hasil penelitian tersebut diatas, di kaitkan dengan teori fasilitas kerja yang

dikemukakan oleh Fasilitas kerja menurut Moekijat. (2017), menjelaskan pengertian fasilitas kerja yaitu hal-hal yang berguna atau bermanfaat dan berfungsi untuk mempermudah penggunaannya. Atau dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana pendukung yang digunakan untuk membantu memudahkan setiap pekerjaan dalam sebuah organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan bersama. Lebih jauh Berglas dkk 2018, mengatakan bahwa fasilitas kerja menjadi sangat penting dan menyita perhatian, seperti fasilitas kerja berbentuk bangunan dan Fasilitas fisik yang mencakup penampilan fasilitas atau elemen fisik, peralatan, personel, dan material-material komunikasi.

Hasil penelitian tersebut diatas berbanding dengan teori yang mendukung penelitian maka dapat di simpulkan. Bahwa fasilitas kerja salah satu faktor pendukung dan penentu kinerja pegawai. Sebab pegawailah yang paling banyak menggunakan fasilitas yang ada di kantor. Mereka yang menghabiskan kurang lebih 8 jam hidupnya berada di kantor. Jika kantor memberikan kenyamanan dan dukungan fasilitas yang memadai, tentu pegawai bisa betah betah bekerja di kantor. Jika sudah nyaman, melakukan banyak pekerjaan pun jadi tidak terasa. Untuk itu, penting untuk benar-benar memperhatikan ketersediaan fasilitas.

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir dan Fasilitas Kerja secara Simultan

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, Pengembangan karir dan fasilitas kerja sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama –sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) yaitu pada kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene,

Hasil olahan data dimana F-hitung menunjukkan angka ($48.426 > 2.84$) dengan signifikan, f sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini memberikan kesimpulan untuk menerima H1 dan menolak H0 sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas, yakni, pelatihan, Pengembangan karir dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan. Terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan dengan hasil penelitian di atas maka sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Tumpak Saragih (2019) Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan Pengembangan karir, dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Satuan Kabupaten Simalungun. Hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa Pelatihan, fasilitas kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap pegawai BPBD dengan menghasilkan F-hitung lebih besar dari F tabel yaitu $18.677 > 6.34$ artinya terdapat pengaruh secara simultan dengan hasil positif dan signifikan terhadap pelatihan, fasilitas kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor BPBD Kabupaten Simalungun.

Dari hasil penelitian secara simultan maka dapat dikatakan sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut diatas yaitu pada teori Pelatihan yang menurut Sofyan (2018) merupakan proses pemberian pelajaran agar menghasilkan suatu keterampilan maupun pengetahuan dan perilaku bagi seseorang pegawai agar dapat bekerja dengan baik. Sehingga terwujud tujuan dari organisasi.

Pada variabel kedua yaitu pengembangan karir yang menurut; David Decenzo (2018), adalah proses mempersiapkan orang untuk menduduki jabatan kedepan agar mempunyai kesiapan apabila dibutuhkan sehingga organisasi mampu menyiapkan pegawai menuju kondisi yang lebih baik dengan jabatan yang lebih tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih luas. pada variabel ketiga yaitu fasilitas kerja,

pengertian fasilitas kerja disiplin, menurut Hartanto (2019) adalah segala bentuk yang dapat di gunakan dalam bekerja dan dapat mempermudah dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan atau Fasilitas kerja merupakan proses bekerja untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik pelatihan, Pengembangan karir dan fasilitas kerja yang baik, dan dikerjakan secara bersama sama dan teratur dan di pertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, hal ini dapat dimaknai bahwa pelatihan yang dilakukan oleh BPBD kabupaten Majene, adalah pelatihan yang terprogram dan berkesinambungan dan diberikan secara tepat yang dapat meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan maupun sikap pegawai sehingga dapat memberikan pertolongan jika terjadi bencana di kabupaten Majene.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, hal ini dapat dimaknai bahwa pengembangan karir dilaksanakan berdasarkan pola karir, dan jabatan yang dipromosikan jelas dan dengan standar kriteria penilaian kompetensi, yang penyusunannya didasarkan pada hasil pengkajian.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, hal ini dapat dimaknai bahwa semua fasilitas kerja digunakan untuk proses kerja, baik yang berada dalam kantor maupun di luar kantor, di jaga dan dipelihara agar dapat digunakan untuk kepentingan masyarakat dan siap digunakan jika terjadi bencana.
4. Hasil penelitian menunjukan pengaruh positif dan signifikan, Hal ini memberikan kesimpulan untuk menerima H1 dan menolak H0 sehinggah menunjukkan bahwa variabel bebas, yakni, pelatihan, Pengembangan karir dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan. Terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Berglas. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali.
- Bintoro., dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- David, A. DeCenzo., dan Stephen. (2018). *Fundamentals of Human Resource Management*, 10th edition. USA, John Wiley & Sons, 33.

- Dessler, G. (2018). Human resource management Pearson Florida International University.
- Fathoni, A., & Suyahman. (2018). The Improvement of Social Science Learning Quality Through Applying The Integrated Social Interaction With Modified Behavior (ISOMOKAKU) Learning Model in Elementary School. *Journal of Education Social Science*, 9(2), 175–179.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Firman, A. (2021). The effect of career development on employee performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal manajemen bisnis*, 8(1), 133-146.
- Hartano. (2015). *Psikologi Ekonomi dan Konsumen. Penerbit Bagian Psikologi Indu9tri dan Organisasi*, Fakultas Psikologi. Depok: Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Isriyani, I., Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Komitmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3149>
- Kartono, Suryadi. (2018). Non-linear learning in online tutorial to enhance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1-9.
- Karza, A., Hidayat, M., & Firman, A. (2024). Efektifitas Kualitas Pelayanan, After-Sales Services Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus PT. Toyota Hadji Kalla). *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(2), 250-260.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-14*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marliani, Rosleny. (2018). *Psikologi pelatihan dan perkembangan hasil*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Michael. Amstrong. (2017). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR, 4th ed*. Philadelphia: Kogan Page Limited.
- Moekijat. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mondy, R. Wayne. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Prawira. (2020). *Psikologi Kepribadian dengan Perspektif Baru*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Priansa, Donni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ridyanningtias. (2018). *Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Balanced scorecard (Studi Kasus Pada Yayasan Bina Hati Surabaya)*. Universitas Negeri Surabaya.
- Sofyandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.