



PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRATAMA BHAKTI SATRIA CISAUK BSD TANGERANG

Aji Pullah¹, Rahmi Andini Syamsuddi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*ajipulloh99@gmail.com¹, dosen00817@unpam.ac.id²

Abstract. *The objective of this study is to determine whether training and human resource (HR) competencies have a partial or simultaneous effect on employee performance at PT Dharma Karyatama Mulia, East Jakarta. This research employs a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is saturated sampling, with a total population as well as a sample of 57 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using instrument testing, descriptive statistics, classical assumption tests, statistical tests, and hypothesis testing with the assistance of SPSS version 26. The results of the study indicate that training and HR competencies have a positive and significant effect on employee performance. The t-value for the training variable is 2.616, which is greater than the t-table value of 2.004, with a significance value of $0.000 < 0.05$. This demonstrates that training has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the t-value for the HR competency variable is 4.363, which is also greater than the t-table value of 2.004, with a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating a positive and significant effect of HR competencies on employee performance. Simultaneously, training and HR competencies have a positive and significant effect on employee performance, as reflected in the regression equation $Y = 6.331 + 0.318(X_1) + 0.531(X_2)$. The correlation coefficient (R) is 0.896, indicating a very strong relationship between training and HR competencies and employee performance. The coefficient of determination and the F-test results show that the calculated F-value is greater than the F-table value ($108.521 > 3.170$), supported by a significance value of less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). These findings confirm that training and HR competencies jointly have a significant influence on employee performance.*

Keywords: *Training, Human Resource Competency, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial atau simultan pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan jumlah populasi sekaligus sample sebanyak 57 pegawai. Teknik data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan pengujian instrumen data, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji statistik, dan uji hipotesis dengan bantuan *software* SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel Pelatihan adalah $2,616 >$ dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$. hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel Kompetensi SDM adalah $4,363 >$ dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6,331 + 0,318(X_1) + 0,531(X_2)$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,896 yang berarti koefisien antara variabel Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan sangat kuat, diketahui nilai koefisien determinasi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($108,521 > 3,170$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).

KATA KUNCI : *Pelatihan, Kompetensi SDM, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas pelayanan guna memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa *cleaning service* merupakan bagian penting dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja, komersial, serta fasilitas publik. Kinerja karyawan *cleaning service* menjadi faktor utama dalam menentukan sukses atau tidaknya pelayanan yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan merupakan prioritas yang harus diterapkan secara berkelanjutan.

Salah satu upaya penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan yang tepat dan berkelanjutan. Pelatihan memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta teknik terbaru yang relevan dengan pekerjaannya sehingga mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Karyawan yang mendapatkan pelatihan cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam bekerja, serta memahami standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1.1
Data Pelatihan Pada PT Dharma Karyatama Mulia 2022-2024**

Tahun	Jenis Pelatihan	Tujuan Pelatihan	Total Karyawan	Yang Menguasai	Hasil/Evaluasi	Keterangan
2023–2024	Pelatihan Standar Pelayanan Prima Cleaning Service	Meningkatkan kualitas pelayanan dan sikap profesional terhadap pengguna gedung	57	50	87,7% memenuhi standar pelayanan	Dilaksanakan rutin 2x dalam setahun
2023–2024	Pelatihan Pengendalian Infeksi & Sanitasi	Memastikan prosedur sanitasi sesuai standar kesehatan dan kebersihan	57	54	94,7% lulus uji praktik sanitasi	Program rutin 2x dalam setahun
2023–2024	Pelatihan Teknik Floor Treatment (Polish & Coating)	Meningkatkan keterampilan perawatan lantai menggunakan teknik modern	57	45	78,9% mampu mengaplikasikan teknik dengan benar	Dilaksanakan 4x dalam setahun
2023–2024	Pelatihan Maintenance Peralatan Cleaning Modern	Memahami perawatan dan troubleshooting alat kebersihan otomatis	57	43	75,4% peserta kompeten dalam praktik	Workshop internal 4x dalam setahun
2023–2024	Pelatihan Green Cleaning System	Meningkatkan penggunaan produk ramah lingkungan dan efisiensi bahan	57	38	66,7% peserta menerapkan di lapangan	Mendukung program sustainability, 3x dalam setahun

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PUTRATAMA BHAKTI SATRIA CISAUK BSD TANGERANG**

2023–2024	Pelatihan Komunikasi dan Penanganan Keluhan	Mengembangkan kemampuan komunikasi dan penyelesaian komplain pengguna	57	46	80,7% peserta mampu menangani simulasi kasus	Dilaksanakan setiap 6 bulan sekali
-----------	---	---	----	----	--	------------------------------------

Sumber HRD PT Dharma Karyatama Mulia

Dilihat dari tabel 1.1 cleaning service PT. Dharma Karyatama Mulia tahun 2023–2024, seluruh program diikuti oleh 57 karyawan dengan tingkat penguasaan yang bervariasi. Pelatihan Pengendalian Infeksi & Sanitasi menunjukkan hasil tertinggi dengan 94,7% peserta lulus uji praktik, sedangkan pelatihan Green Cleaning System memiliki tingkat penerapan terendah yaitu 66,7%. Secara umum, sebagian besar karyawan telah memahami dan mampu menerapkan materi pelatihan dengan persentase kompetensi di atas 75%, yang menunjukkan bahwa program pelatihan berjalan efektif dalam meningkatkan keterampilan dan profesionalisme tenaga cleaning service.

Tabel 1.2

Kompetensi SDM PT Dharma Karyatama Mulia

Kategori Kompetensi	Total Karyawan	Menguasai	Tidak Menguasai	Keterangan Singkat
Pengetahuan	57	52	5	Mayoritas paham teori, SOP, & kebijakan. Yang tidak menguasai biasanya karyawan baru (<1 tahun).
Keterampilan Teknis	57	40	17	Terbiasa dengan peralatan & pengalaman kerja. Yang tidak terbiasa karena teknologi baru.
Keterampilan Manajerial	57	42	15	Ada yang mampu kelola tim, sebagian belum pernah diberi mandat.
Keterampilan Interpersonal	57	44	13	Umumnya bisa komunikasi & kerja sama. Yang tidak, cenderung individualis/introvert.

Sumber HRD PT Dharma Karyatama Mulia

Berdasarkan data 1.2 yang diperoleh, PT Dharma Karyatama Mulia, memiliki tekad untuk konsisten dalam menjaga kualitas sumber daya manusia sehingga semua aspek yang diperlukan dalam menunjang kinerja yang baik akan mudah untuk diraih, selain itu untuk menyelaraskan visi dan misi yang dimiliki perusahaan, PT Dharma Karyatama Mulia juga berusaha dalam memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. dalam menjalankan aktivitas kerjanya, semua karyawan dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang baik, karena hal itu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan. peran kompetensi SDM pada karyawan

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PUTRATAMA BHAKTI SATRIA CISAUK BSD TANGERANG**

akan sangat berpengaruh terhadap tugas yang dikerjakan para karyawan tersebut.

Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi 2022 (%)	Keterangan 2022	Realisasi 2023 (%)	Keterangan 2023	Realisasi 2024 (%)	Keterangan 2024
Kualitas Kebersihan Area	100	91	Audit internal menunjukkan hasil baik	93	Terjadi peningkatan mutu internal	90	Kinerja relatif stabil
Kepatuhan SOP dan Penggunaan APD	100	88	Perlu sosialisasi ulang penggunaan APD	98	Hampir seluruh area telah patuh	99	Telah memenuhi standar ISO internal
Kehadiran dan Disiplin Waktu	100	73	Keterlambatan masih terjadi pada shift pagi	81	Disiplin kerja meningkat	67	Penurunan kinerja cukup signifikan

Sumber: HRD PT Dharma Karya Mulia

Berdasarkan tabel 1.3 Kinerja diatas dapat dilihat bahwa penilaian mengenai kinerja karyawan PT Dharma Karyatama Mulia pada tahun 2024 pada indikator kehadiran/disiplin waktu terjadi penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor dan belum sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan dengan hanya mendapatkan 67% dari target 100, penulis menyarankan agar perusahaan bisa lebih memerhatikan pembagian shift kerja dan jangan ada jadwal jumping setelah shift siang kemudian langsung masuk pagi karena itu menyebabkan adanya keterlambatan pada beberapa karyawan. Penulis menyarankan untuk pergantian shift bisa dilakukan satu minggu sekali atau bahkan satu bulan untuk mengurangi tingkat keterlambatan karywan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata bahasa inggris ‘‘management’’ diambil dari kata to manage yang artinya mengurus atau tata laksana. Manajemen merupakan bentuk proses perusahaan dengan berbagai prinsip-prinsip manajemen dan bantuan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pandangan modern untuk apa yang disampaikan oleh pandangan tradisional sebagai manajemen personalia. meskipun para ahli sumber daya manusia yakin bahwa manajemen personalia merupakan pandangan tradisional terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang jauh lebih sempit dan lebih berorientasi. dengan demikian manajemen sumber daya manusia merupakan sebutan dari manajemen personalia .

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap karyawan atau individu dalam rangka meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu secara efektif dan efisien.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan berasal dari kata performance ada yang memberikan pengertian performance sebagai sebuah hasil kerja atau prestasi kerja. namun sebenarnya kinerja

mempunyai makna lebih luas, bukan hanya hasil kerja tapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam suatu periode tertentu yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada PT. Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur adalah penelitian kuantitatif asosiatif. penelitian kuantitatif adalah metodeberlandaskan pada filsafat *positivism* dan penelitian yang berupa angka-angka. Sedangkan kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang menanyakan hubungan antaradua variabel atau lebih.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generilisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya .

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi pada PT. Dharma Karyatama Mulia dengan total 57 pegawai atau karyawan, dengan ketentuan untuk seluruh karyawan, baik karyawan tetap maupun tidak tetap.

3.3.2 Sampel

Menurut arikunto (2017:173)“sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut arikunto (2017:173)“ apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan hasil penjumlahan sampel penelitian ini adalah 57 karyawan. Melihat dari jumlah populasi tersebut maka, penelitian ini menggunakan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2021: 85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini biasanya diterapkan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga semua elemen populasi dapat dijangkau oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Uji Instrumen Data

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid tidak. Untuk mengolah uji validitas, setiap butir pernyataan, dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini dengan 57 responden dengan taraf signifikansi dua arah 0,05 dengan ketentuan $df=n-2$, maka $df=57-2= 55$, dimana r tabelnya sebesar 0,261

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Sugiono (2016:121) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- a. Jika nilai cronbatch alpha > 0,600, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai cronbatch alpha < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas Dengan *Kongmogrov-smirnov test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	8,80264851
Most Extreme Differences	Absolute	0,135
	Positive	0,135
	Negative	-0,134
Test Statistic		0,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Data diolah spss versi 26 2025

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan dengan keterangan nilai hasil pada Asymp. Sig. (2-tailed) diatas yaitu $0,200 > 0,05$ maka dengan nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.16

Uji Multikolinieritas

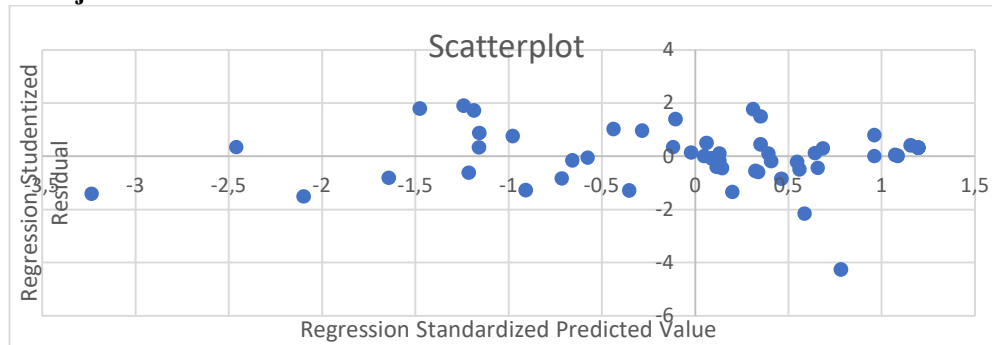
Coefficients^a								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,331	2,295		2,759	0,008		
	Pelatihan	0,318	0,122	0,345	2,613	0,012	0,209	4,890
	Kompetensi SDM	0,531	0,122	0,576	4,363	0,000	0,209	4,890

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							
---	--	--	--	--	--	--	--

Data diolah spss versi 26 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Pelatihan sebesar 0,209 dan variabel Kompetensi SDM 0,209 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Pelatihan sebesar 4,890 dan variabel Kompetensi SDM sebesar 4,890 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatter Plot

Dapat dilihat pada gambar grafik 4.3 tersebut bahwa pada titik-titiknya menyebar secara acak dan tidak membentuk pola apapun. Hal ini menunjukkan bahwa kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan bahwa model regresinya memenuhi persyaratan.

4. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,896 ^a	0,804	0,796	3,856	2,384
a. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Data diolah spss versi 26 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,384 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4.2.7 Uji Hi

**pote
sis**

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis Variable X1 Terhadap Y**

Coefficients^a						
Model				Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	6,331	2,295		2,859	0,008
	Pelatihan	0,318	0,122	0,345	2,616	0,012
	Kompetensi SDM	0,531	0,122	0,576	4,363	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Data diolah oleh penulis dengan spss versi 26

Berdasarkan output coefficients di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independent yaitu Pelatihan sebagai berikut:

- a. Nilai thitung dari variabel Pelatihan adalah 2,616 > dari nilai ttabel sebesar 2.004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$ maka dapat diartikan H0 ditolak H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Nilai thitung dari Kompetensi SDM adalah 4,363 > dari nilai ttabel sebesar 2.004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$ maka dapat diartikan H0 ditolak H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.30

Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3286,768	2	1643,384	108,521	,000 ^b
	Residual	802,952	54	14,869		
	Total	4089,719	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, Pelatihan						

Data diolah oleh penulis dengan spss versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($108,521 > 3.170$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Pelatihan

Total rata-rata skor variabel Pelatihan diperoleh rata-rata skor 37,86 termasuk pada rentang skala interval 3,40 – 4,18 dengan kriteria baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban baik. Pelatihan pada PT. Dharma Karyatama Mulia Jakrata Timur adalah baik. Tanggapan responden variabel Pelatihan diperoleh rata-rata skor 38,47 termasuk pada rentang skala interval 3,40 – 4,18 dengan kriteria sangat baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban baik.

Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 34,56%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 34,56%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 16,31%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 10,17%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 4,38%. Jawaban responden tertinggi pada indikator Pelatihan adalah 4,07 dan pernyataan terendah adalah 3,58.

2. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kompetensi SDM

Total rata-rata skor variabel Kompetensi SDM kerja diperoleh rata-rata skor 39,82 termasuk pada rentang skala interval 3,40 – 4,18 dengan kriteria sangat baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban baik. artinya Kompetensi SDM diperoleh rata-rata skor 39,82 termasuk pada rentang skala interval 3,40 – 4,18 dengan kriteria sangat baik, artinya Kompetensi SDM pada PT. Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur adalah baik. tanggapan responden variabel Pelatihan diperoleh rata-rata skor 39,64 termasuk pada rentang skala interval 3,40 – 4,18 dengan kriteria sangat baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban baik.

Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 41,40%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 32,28%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 12,63%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 8,59%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 5%. Jawaban responden tertinggi pada indikator Kompetensi SDM adalah 4,18 dan pernyataan terendah adalah 3,65.

3. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Total rata-rata skor variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor 39,48 termasuk pada rentang skala interval 3,40 – 4,18 dengan kriteria sangat baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban sangat baik. artinya Kinerja pada PT. Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur adalah baik. Tanggapan responden variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor 39,59 termasuk pada rentang skala interval 3,40 – 4,18 dengan kriteria sangat baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban sangat baik.

Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 34,21%, responden menjawab setuju (S) sebanyak 40,17%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 15,78%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 7,17%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3,15%. Jawaban

responden tertinggi pada indikator kinerja karyawan adalah rata-rata 3,84 dan pernyataan terendah dengan rata-rata 4,18.

4.3.2 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh X1 Terhadap Y

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur, hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,200 + 0,790X_1$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 9,200 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat pelatihan (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 9,200. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,790 (positif) yang menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,790 satuan. Nilai koefisien korelasi variabel pelatihan sebesar 0,856 yang artinya masuk ke dalam interpretasi 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Yang berarti tingkat hubungan antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai $R Square$ sebesar 0,754 yang artinya variabel pelatihan (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 75,4%, sedangkan sisanya sebesar 24,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian yang dilakukan. Nilai $t_{hitung} 2,616 > t_{tabel} 2,004$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menandakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur,

Hasil penelitian ini didukung dengan yang dilakukan dari Azman Pasaribu, Nelly Sinaga dan Jeniusman Hutagalung (2023) tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Sobolga”

1. Pengaruh X2 Terhadap Y

Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur, Hal ini berdasarkan pembuktian dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,357 + 0,813 X_2$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 7,357 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kompetensi SDM (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 7,357. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,813 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Kompetensi SDM sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,813 satuan. Nilai koefisien korelasi variabel Kompetensi SDM sebesar 0,883 masuk dalam interpretasi 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Yang berarti tingkat hubungan antara variabel Kompetensi SDM terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai $R Square$ sebesar 0,779 yang artinya variabel Kompetensi SDM (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 77,9%, sedangkan sisanya sebesar 22,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} 4,363 > t_{tabel} 2,004$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang menandakan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur,

“Hasil penelitian ini didukung dengan yang dilakukan oleh Adie Satriawan Putra, Susi Hendriani dan Samsir (2020) tentang ‘Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola BUMD di Kabupaten Kuantan Singingi’. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM

secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”

3. Pengaruh X1 Dan X2 Terhadap Y

Secara simultan Pelatihan dan Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur,. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=6,331 + 0,318 (X_1) + 0,531 (X_2)$, konstanta sebesar 6,311 yang artinya jika variabel Pelatihan dan variabel Kompetensi SDM, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 6,311. Nilai regresi 0,318 X_1 (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Pelatihan dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel Pelatihan (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Kompetensi SDM (X_2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,318 satuan. Nilai regresi 0,531 X_2 (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Kompetensi SDM dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel Kompetensi SDM (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Pelatihan (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,531 satuan. Nilai koefisien korelasi variabel Pelatihan (X_1) dan Kompetensi SDM (X_2) sebesar 0,896, masuk pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya bahwa tingkat hubungan antara Pelatihan (X_1) dan Kompetensi SDM (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat . Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,808 yang artinya variabel Pelatihan dan Kompetensi SDM secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 80,8%, sedangkan sisanya sebesar 19,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $F_{hitung} 108,521 > F_{tabel} 3,170$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya secara simultan Pelatihan dan Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur,

Hasil penelitian ini didukung oleh Putri dan Rachman (2022) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini berarti semakin baik pelatihan dan kompetensi yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, apabila program pelatihan tidak relevan atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, maka hasil kerja karyawan tidak akan optimal dan dapat berdampak pada penurunan kinerja. Dengan demikian, pelatihan yang dirancang secara tepat dan sesuai kebutuhan perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,200 + 0,790 X_1$ Nilai koefisien korelasi 0,856 (sangat kuat).

Nilai koefisien determinasi 24,6%. Nilai $t_{hitung} 2,616 > t_{tabel} 2.004$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menandakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur,

2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, telah sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan perusahaan. Apabila kompetensi karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, maka hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Namun sebaliknya, jika kompetensi SDM telah sesuai dengan bidang dan tanggung jawab pekerjaannya, maka hal tersebut akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur.

Hal ini diperkuat dan di dukung dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,357 + 0,813 X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,883 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi 22,1%. Nilai $t_{hitung} 4,363 > t_{tabel} 2.004$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang menandakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur,

3. Berdasarkan rumusan masalah, maka Pelatihan dan Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur, Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 6,331 + 0,318 (X_1) + 0,531 (X_2)$. Nilai koefisien korelasi 0,808 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi 19,2%, Nilai $F_{hitung} 108,521 > F_{tabel} 3,170$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya secara simultan rekrutmen dan penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh. Berikut ini adalah keterbatasan yang dirasakan penulis dalam penelitian ini:

1. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang berarti sangat memungkinkan bahwa datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian akan lebih lengkap.
2. Pengujian pada penelitian ini hanya menguji pengaruh Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan. Masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan prestasi kerja.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis ingin menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Pelatihan diperoleh pernyataan terendah pada poin pernyataan ke-1 yaitu "Pelatihan yang saya ikuti memiliki tujuan yang jelas." sebesar 3,58. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sumber pelatihan pada PT Dharma Karyatama Mulia Jakarta Timur, masih perlu ditingkatkan dalam hal kejelasan tujuan pelatihan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menyampaikan tujuan dan manfaat pelatihan secara lebih jelas kepada peserta sebelum kegiatan dimulai, agar karyawan memahami arah dan hasil yang ingin dicapai dari pelatihan tersebut serta dapat lebih termotivasi dalam mengikutinya.

2. Berdasarkan hasil kuesioner pada Kompetensi SDM diperoleh pernyataan terendah pada poin pernyataan ke-2 ” Saya mampu menggunakan peralatan teknologi yang diperlukan dalam pekerjaan.” sebesar 3,65. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian cleaning service masih kurang terampil dalam mengoperasikan peralatan kebersihan modern atau teknologi pendukung kerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan khusus terkait penggunaan alat-alat kebersihan dan teknologi pendukung lainnya agar karyawan cleaning service dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan sesuai standar operasional yang ditetapkan, sehingga kualitas kebersihan dan kinerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan diperoleh pernyataan terendah pada poin pernyataan poin ke-2 ” Merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.” sebesar 3,84. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa beban kerja yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan mereka. Oleh karena itu, pimpinan sebaiknya menyesuaikan pembagian tugas dan beban kerja dengan kemampuan serta kapasitas masing-masing karyawan, agar mereka dapat bekerja dengan lebih optimal, menghasilkan kualitas kerja yang baik, dan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: Cv. Penerbit Qiara Media.
- Aditya Putri Pratiwi, A. ., (2021). *Pedoman Tugas Akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zenafa Publishing.
- Bagaskara, L. A., & Jamaludin, J. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Kemasan Komposit. *Jurnal Perkusi*, 50-55.
- Dhasa, P. E. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 22-34.
- Fajri, R., & Astuti, D. (2024). Pelatihan sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi & Organisasi*, 12(1), 60–68.
- Fialy, S., Siregar, S. M., & Reza, R. T. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dua Putra Mandiri Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 74–83.
- G, T. (2015). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bekasi: Bumi Aksara.
- Ghozal, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23. 5th Ed*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimatussa’diah, P. P., & Andi, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puri Giri Sentosa. *Jurnal Ilmiah Swarna Manajemen Universitas Pamulang*, 243-248.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handika, P. Y., & Netra, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi). Pada Karyawan Pdam Kota Malang). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3027–3052.

- Hasyim, M. A., Maje, G. I., Alimah, V., & Priyadi, S. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Kahatex. *Jurnal*
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Kiat Pulp Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No. 1, Hal : 24-42, Issn : 2622 – 8882, E-Issn : 2622-9935.
- Imas Masriah, R. D. (2022). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4, No. 3, Hal : 348- 356, Issn : 2622 – 8882, E- Issn : 2622-9935.
- Irfan Rizka Akbar, P. H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. *Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, Volume 1, Nomor 2, Hal : 232-241 , E Issn : 2776- 1568.
- Isman Nurdjati, V. L. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis Di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi* , 101-109.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 110-122.
- Marliza, F. A., & Artanti, N. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (Ssf) Kota Bengkulu. *Jurnal Entreprreneur Dan Manajemen Sains*, 54-62.
- Moh. Ali Husain (2025), Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INKABIZ Indonesia
- Nugroho, A., & Wibowo, S. (2021). Strategi organisasi dalam pengembangan pelatihan pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(3), 150–160.
- Pranoto, A., & Sari, M. (2023). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Human Resource Development*, 7(1), 18–27.
- Priyono, E. (2020). Pelatihan kerja sebagai faktor peningkatan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 40–48.
- Rahmawati, F. (2022). Peran pelatihan dalam pengembangan kompetensi pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19(2), 92–101.
- Risa Traudini, (2026), Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno Jakarat Selatan.
- Shabrina, N., Darmadi, & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani*, 164-173.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryani, N., & Syahida, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

- Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 1-14.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Agora*, 1- 6.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius*, Vol.3 No.1, 16-23, P Issn : 2581-2769, E Issn : 2598-950.
- Watimah, Sri Mulyani (2024), Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perdana Prima Bhakari Mandiri Di Cuputat Tangerang Selatan
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.