

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV INDO
BANGKA PERKASA**



DIAJUKAN OLEH

NAMA : FEBBY

NIM : 115170013

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

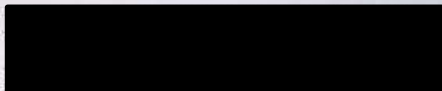
UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : FEBBY
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170013
Program Studi : S1 JURUSAN MANAJEMEN
Alamat : 
Telp. :
HP. : 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 7 Juli 2021



FEBBY

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

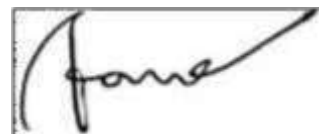
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Febby
NPM : 115170013
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV INDO BANGKA PERKASA

Jakarta, 14 Juni 2021

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'I Gede Adiputra', enclosed within a rectangular box.

(Dr. I Gede Adiputra, Drs., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

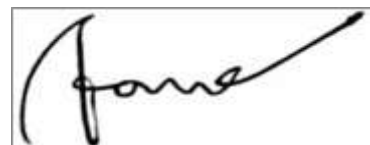
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FEBBY
N.P.M : 115170013
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV
INDO BANGKA PERKASA**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 21 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : RR.KARTIKA NURINGSIH, SE., M.Si
2. Anggota 1 : Dr. Drs. I GEDE ADIPUTRA, MM
- Anggota 2 : Dra. YUSBARDINI, MM

Jakarta, 21 Juli 2021
Pembimbing,



(Dr. Drs. I GEDE ADIPUTRA, MM)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS JAKARTA

(A) FEBBY (115170013)

(B) THE IMPACT OF CAREER DEVELOPMENT, TRAINING AND COMPESATION
TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE OF CV INDO BANGKA PERKASA

(C) XVIII + 82 pages, 2021, 17 Table; 4 Picture; 4 Attachments

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) *Abstract: The purpose of this study is to analyze the effect of career development, training and compensation at CV Indo Bangka Perkasa that's located in Pangkalpinang. The population of this research is all of the employees who work at CV Indo Bangka Perkasa and the number of samples obtained is based on saturated samples of 56 employees. Tests were conducted in this study using SmartPLS 3.3.3. The results of this study are career development, training and compensation each has a positive and significant effect on employee performance.* (F)
Reference List: 49 (1962- 2018)

(G) Dr. I Gede Adiputra, Drs., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JAKARTA

(A) FEBBY (115170013)

(B) PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV INDO BANGKA PERKASA

(C) XVIII + 82 Halaman, 2021, 17 Tabel; 4 Gambar; 4 Lampiran

(D) MANAJEMEN SDM

(E) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan kompensasi pada CV Indo Bangka Perkasa yang berlokasi di Pangkalpinang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV Indo Bangka Perkasa dan jumlah sampel yang diperoleh berdasarkan sampel jenuh sebanyak 56 karyawan. Pengujian dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.3.3. Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir, pelatihan dan kompensasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (F) Daftar Pustaka : 49 (1962- 2018)

(G) Dr. I Gede Adiputra, Drs., M.M.

“Keep your eyes on the stars and your feet on the ground.” -
Theodore Roosevelt

Do It Something With Love

-FEBBY

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk

Papa, Mama, Adikku,

Keluarga besarku,

serta Sahabat-sahabatku tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, rahmat, dan karunia-Nya yang telah senantiasa menyertai penulis selama penyusunan skripsi ini sampai akhirnya dapat diselesaikan tepat waktu. Tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana di program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara Jakarta. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Sawidji Widioatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
3. Bapak Dr. I Gede Adiputra, Drs., M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi penulis yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing serta memberikan arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu dan baik.
4. Seluruh keluarga terutama papa, mama, adik dan Nico yang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan, motivasi, serta dukungan material dalam menunjang kebutuhan penulis selama ini. Sahabat-sahabat saya Kartika, Shella, Yesia, Mille, Flo, Can dan Verio.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Maka dari itu, penulis sangat berkenan untuk menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Jakarta, 14 Juni 2021

Penulis



Febby

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN	1
2. Identifikasi Masalah	1
3. Batas Identifikasi Masalah	3

4. Rumusan Masalah	4
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1. Tujuan Penelitian	4
2. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Gambaran Teori Umum	6
B. Definisi Konseptual Variabel	7
1. Pengembangan Karir	7
2. Pelatihan.....	8
3. Kompensasi	8
4. Kinerja Karyawan	9
C. Kaitan Antar Variabel	10
1. Keterkaitan Antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan.....	10

2. Keterkaitan Antara dengan	
Kinerja Karyawan	11
3. Keterkaitan Antara Kompensasi dengan	
Kinerja Karyawan	12
D. Penelitian	Relevan
.....	13
E. Kerangka	Pemikiran
.....	17
F. Hipotesis	
.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Desain Penelitian	19
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	19
C. Operasional Variabel dan Instrumen.....	20
a. Pengembangan Karir	21
b. Pelatihan	22
c. Kompensasi	23
d. Kinerja Pegawai	24
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	33

1. Uji	Validitas
.....	
39	
1. <i>Convergent Validity</i>	33
2. <i>Discriminant Validity</i>	33
2. Uji	Reliabilitas
.....	33
E. Analisis Data	33
1. Pengujian Model Struktural (<i>inner model</i>)	33 a.
Koefisien Determinasi (R ²)	
34	
	b. <i>Predictive Relavance (Q2)</i>
.....	34
	c. <i>Estimate For Path Coefficients</i>
	 34
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	35
A. Deskripsi Subjek Penelitian	35
	1. Jenis Kelamin
.....	
	
	36
	2. Pendidikan Terakhir
.....	
	
	36

	3. Usia	
		
		
		36
	4. Lama Kerja	
		
		
		36
B. Deskripsi Objek Penelitian		36
	1. Pengembangan	
karir.....		36
2. Pelatihan.....		38
3. Kompensasi.....		38
	4. Kinerja	
karyawan.....		40
C. Hasil Analisis Data		42
1. Pengujian Model Struktural (<i>inner model</i>)		50
a. Koefisien Determinasi (R ²)		50
b. <i>Predictive Relavance (Q²)</i>		51
c. <i>Estimate For Path Coefficients</i>		51
D. Pembahasan		54
BAB V PENUTUP.....		57

A. Kesimpulan.....	57
B. Saran	57
DAFTAR BACAAN	58
LAMPIRAN	61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	81
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	44

Daftar Tabel

Tabel 2.2 Penelitian Relevan.....	14
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	27
Tabel 3.2 Skala Likert.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	35
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir.....	37
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan.....	39
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi.....	41
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....	43
Tabel 4.6 <i>Convergent Validity</i>	45
Tabel 4.7 <i>Average Variance Extracted (Ave)</i>	47
Tabel 4.8 <i>Discriminant Validity</i>	48
Tabel 4.9 <i>Fornell Larcker</i>	49

Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i>	50
Tabel 4.11 <i>R Square</i>	50
Tabel 4.12 <i>Q Square</i>	51
Tabel 4.13 Hasil <i>Bootstrapping</i>	53
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesis.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambaran Umum Teori	7
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	17
Gambar 4.1 <i>Loading Factor</i>	47
Gambar 4.2 Hasil <i>Path Coefficient</i>	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	61
Lampiran 2 Deskriptif Responden	69
Lampiran 4 Hasil Jawaban Responden	70
Lampiran 4 Hasil Uji Outer Model Dan Inner Model	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

3. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki unit serta departemen yang berkombinasi berbeda, dimana didalam setiap departemen perusahaan terdiri dari sumber daya manusia yang memiliki berbagai perilaku, sikap, nilai, budaya serta konsep pemikiran dan pengalaman yang berbeda sehingga tidak sama satu sama lain, dimana saling bekerja sama agar tercapainya tujuan yang spesifik sebagai pencapaian tujuan perusahaan. Agar pencapaian sasaran berjalan efektif dan efisien maka setiap departemen memerlukan kesadaran akan pembagian tugas serta kesadaran akan keterbatasan agar dapat saling membantu dalam pelaksanaan tugas dan peran yang menjadi tanggungjawab yang telah diberikan perusahaan guna memperkuat sistem perusahaan secara keseluruhan.

Dalam setiap perusahaan, kemampuan dan keahlian setiap sumber daya manusia dalam menangani setiap tugas yang diberikan kepadanya berbeda-beda, kecuali mereka berpengalaman dalam bidang tersebut.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi keterampilan, kemampuan, dan sikap karyawan. Karyawan yang diberikan tanggung jawab tertentu baik secara individu atau kelompok dalam perusahaan manapun tidak dapat menangani tugas secara maksimal hingga mereka memberikan dukungan terhadap satu sama lain saat bekerja dalam rangka mencapai target mereka. Jadi, setiap anggota tim harus berpartisipasi dalam mengembangkan suatu lingkungan kerja dimana mereka dapat membantu anggota yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tanggung jawab mereka (Mubashar Farooq dan Dr. Muhamamd Aslam Khan, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian Anggoro (2009), pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan didukung juga dengan hasil penelitian yang sama oleh Komal Javaid (2014) bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut J.Ravianto, 1986 Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Apabila kinerja pegawai menurun akan berdampak buruk terhadap lingkungan, sehingga membuat pekerjaan pegawai menjadi tidak produktif. Maka pengembangan karir dan pelatihan merupakan hal yang wajib diikuti oleh karyawan CV Indo Bangka Perkasa. Peran utama dari pelatihan dan pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kemampuan pekerja pada saat ini dan yang akan datang untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi kewajiban dari masing-masing tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian dalam *Effect Of Training And Career Development On Employee Performance: A Case Of Kcb Branches In The North Rift Region, Kenya* (2015), pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Serta hasil penelitian dari Wehnam Peter Dabale, Prof. Nelson Jagero, dan Mentline Nyauchi (2014) juga mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Werner and Desimone (2006) mengemukakan bahwa praktik pengembangan sumber daya manusia adalah program yang dirancang untuk berorientasi strategis ke proses organisasi untuk mengelola pengembangan sumber daya manusia untuk berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan organisasi. Praktik pengembangan sumber daya manusia juga dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam pekerjaan, produktivitas dan efisiensi, serta meningkatkan kualitas barang dan jasa. Apabila kinerja pegawai baik akan mendapatkan sebuah penghargaan dan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai tersebut menjadi produktif. Salah satu nya dengan pemberian kompensasi.

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh I Made Yusa Dharmawan (2011), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latarbelakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Indo Bangka Perkasa”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah berikut:

- a. Pelatihan yang pernah diikuti diduga belum memberikan pengaruh yang berguna dalam peningkatan kinerja karyawan.
- b. Karyawan dinilai belum mengetahui segala informasi yang ada dalam satu bagian perusahaan berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- c. Tidak berjalan dengan optimal koordinasi antara sesama rekan, dimana sebagai tanda bahwa pelatihan belum memberikan pengaruh dan belum berjalan dengan optimal terhadap kinerja karyawan.
- d. Tingkat pelatihan dan pengembangan yang diduga memiliki pengaruh yang masih rendah terhadap kinerja karyawan.
- e. Kompensasi yang dinilai harus ditingkatkan dimana sebagai evaluasi kerja karyawan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- f. Belum adanya perhatian yang cukup besar dari perusahaan akan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan upaya yang selama ini dilakukan dinilai belum cukup memberikan dorongan terhadap karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal.

3. Batasan masalah

Untuk memberikan hasil penelitian yang tepat serta terarah, peneliti melakukan pembatasan terhadap beberapa masalah yang perlu dikaji. Berikut merupakan batasan-batasan masalah penelitian ini:

- a. Variabel independen yang digunakan berupa pengembangan karir, pelatihan dan kompensasi.
- b. Variable dependen yang digunakan berupa kinerja karyawan.
- c. Subjek penelitian berfokus pada perusahaan yang bergerak di bidang distributor yaitu CV Indo Bangka Perkasa di Pangkalpinang.
- d. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan yang bekerja di CV Indo Bangka Perkasa.

4. Rumusan masalah

Berdasarkan dari identifikasi serta batasan masalah di atas, didapat perumusan masalah untuk penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV Indo Bangka Perkasa?
- b. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV Indo Bangka Perkasa?
- c. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Indo Bangka Perkasa?

B. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan

Berdasarkan dari perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, menyimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan CV Indo Bangka Perkasa.
- b. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV Indo Bangka Perkasa.
- c. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Indo Bangka Perkasa.

2. Manfaat

Peneliti berharap penelitian dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait, di antaranya ialah:

- a. Bagi akademisi

Sebagai ilmu untuk memperluas wawasan serta mengembangkan pengetahuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, terkhususnya mengenai analisa pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Dengan adanya hasil dari penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan suatu masukan yang dinilai berguna untuk membantu perusahaan dalam mengetahui analisa pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan kompensasi terhadap karyawan yang tepat secara efisien dan efektif disesuaikan dengan kondisi riil perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Contexts, T., Contexts, N., & Learning, O. (1962). *Theory of Performance*. 11–14.
- Ernur, Muatir Muhammad Husen, Machasin, and Marhad. 2019. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Gulang Medica Indah Pekanbaru.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Fizia, N., & Muttaqijn, M. I. (2018). pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Megah Makmur. *Dinamika UMT*, 3(1), 2477–1546.
- Lee, Y., & Lee, J. Y. (2018). A multilevel analysis of individual and organizational factors that influence the relationship between career development and job-performance improvement. *European Journal of Training and Development*, 42(5–6), 286–304. Malhotra, N. K. (2010). *Marketing research*. New Jersey: Pearson Education. Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____ (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____ & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (Case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioural Sciences*, 211, 1240 – 1251.
- Motowidlo, S. J. & Kell, H. J. (2012). Handbook of psychology. *Industrial and organizational psychology*, 12(2), 82-103.
- Muogbo, U. S. (2013). The impact of employee motivation on organisational performance (A study of some selected firms in Anambra State Nigeria). *The International Journal of Engineering and Science*, 2(7), 70-80.

- Narimawati, U. (2010). *Metodologi penelitian: Dasar penyusun penelitian ekonomi*, Jakarta: Genesis.
- Noe, A. R., Hollanbeck, R. J., Gerhart, B. & Wright, P.M. (2003). *Human resource management*. New York, USA: McGraw-Hill.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurul, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). *Journal of Economics and Finance* (Vol. 3, Issue 1, p. 56).
- Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018). Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises. *European Journal of Training and Development*, 42(7–8), 517–534.
- Otoo, F. N. K. (2019). Human resource development (HRD) practices and banking industry effectiveness: The mediating role of employee competencies. *European Journal of Training and Development*, 43(3–4), 250–271.
- Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018). Influence of human resource development (HRD) practices on hotel industry's performance: The role of employee competencies. *European Journal of Training and Development*, 42(7–8), 435–454.
- Otoo, F. N. K., Otoo, E. A., Abledu, G. K., & Bhardwaj, A. (2019). Impact of human resource development (HRD) practices on pharmaceutical industry's performance: The mediating role of employee performance. *European Journal of Training and Development*, 43(1–2), 188–210.
- Osabiya, B. J. (2015). The effect of employees' motivation on organizational performance. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 7(4), 62-75.
- Patrick, J. (2000). *Training*. In Chmiel, N. (Ed.), *Introduction to work and organizational psychology: A European perspective*. Oxford, UK: Blackwell Publishers Ltd.
- Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behaviour*. New York: Psychology Press.

- Priskila, R., & Ie, M. (2021). Pengaruh perkembangan karier dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal manajerial dan kewirausahaan*, III(2),453-462.
- Putri, R. D. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi persepsional pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum PT Pos Indonesia (PERSERO) Cilaki, Bandung. *Thesis*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Quinones, M. A. & Ehrenstein, A. (1997). *Training for a rapidly changing workplace: Applications of psychological research*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Randy. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia, Tbk di Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 62-72.
- Riduwan. (2011). *Dasar-dasar statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2009). *Organization behaviour*. New Jersey: Pearson Education.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2003). *Research methods for business students*. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S. & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slameto. (2001). *Evaluasi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steelman, Lisa, A., Levy, Snell, P. E., & Andrea, F. (2004). The feedback environment scale: Construct definition, measurement, and validation. *Educational and Psychological Measurement*, 64(1), 165-184.
- Suprastini & Firdausy,M(2019).Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Sales Pt Xyz. *Jurnal manajerial dan kewirausahaan*, III(2),41-47
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____ (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____ (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____ (2012). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.

Bandung: Alfabeta.

_____ (2013). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta.

_____ (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.

Bandung: Alfabeta.

Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia, menciptakan keunggulan berbasis kompetensi SDM*. Jakarta: Andi Publisher.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Swarjana, I. K. (2015). *Metodologi penelitian kesehatan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. negative feedback. *Group & Organization Management*, 27(4), 480-503.

Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono & Idrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance (Studies in the office of PT. PLN (Persero) service area and network Malang). *Review of European Studies*, 7(11), 23-33.

Watts, S. A. (2007). Evaluative feedback: perspective on media effects. *Journal of Computer Mediated Communication*, 12(2), 384-411.

Widijanto, K. A. (2017). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. *AGORA*, 5(1).

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Pustaka

Pelajar.

Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen sumber daya manusia, teori, aplikasi dan isu penelitian*.

Bandung: Alfabeta

