



# Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Kinerja Pada Unit Personalia Di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung

Siti Rohmah<sup>1</sup> Yudiyanto Joko Purnomo<sup>2</sup>

Universitas Nasional Pasim<sup>1,2</sup>

[sitirohmahhhh1234@gmail.com](mailto:sitirohmahhhh1234@gmail.com)<sup>1</sup> [joko.jember2015@gmail.com](mailto:joko.jember2015@gmail.com)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Dakota No.8A, Sukaraja, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40175

Telepon: (022) 6017486

Korespondensi penulis : [sitirohmahhhh1234@gmail.com](mailto:sitirohmahhhh1234@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai BKPSDM Kota Bandung. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran serta pengaruh Pelatihan dan Promosi Terhadap Kinerja pada Unit Personalia di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 36 responden yang mengikuti pelatihan dan promosi jabatan. Penelitian ini menggunakan metode sensus dan menggunakan kuesioner untuk pengambilan data. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan metode korelasi *Person Product Moment* dan *Alpha Cronbach*, diketahui bahwa item yang dibuat sudah valid dan perhitungan menunjukkan Pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan promosi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan nilai Pengaruh Pelatihan dan Promosi secara simultan dengan mencari Koefisien Determinasi menunjukkan seberapa besar Pengaruh antar dua variabel yang dapat diteliti dari nilai R dan sebesar 0,743. Besarnya angka  $r^2$  (R2) adalah 0,552 maka Koefisien Determinasi (KD) sebesar  $0,552 \times 100\% = 55,2\%$ , hal ini berarti menunjukkan Pengaruh Pelatihan dan Promosi terhadap Kinerja adalah sebesar 55,2% sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Promosi, Kinerja

## ABSTRACT

*This research was conducted on Bandung City BKPSDM employees. The aim of this research is to determine the description and influence of Training and Promotion on Performance in the Personnel Unit at the Bandung City Human Resources Development Personnel Agency (BKPSDM). The method used in this research is a quantitative method. The population in this study was 36 respondents who took part in training and job promotions. This research uses the census method and uses a questionnaire for data collection. The results of the validity test and reliability test using the Person Product Moment correlation method and Cronbach's Alpha, it is known that the items created are valid and calculations show that partial training has a significant positive effect on performance, while partial promotion has a significant positive effect on performance. The results of calculating the value of the Influence of Training and Promotion simultaneously by looking for the Determination Coefficient shows how much influence there is between the two variables which can be examined from the R value and is 0.743. The value of the  $r^2$  (R2) is 0.552, so the Coefficient of Determination (KD) is  $0.552 \times 100\% = 55.2\%$ , this means that the influence of training and promotion on performance is 55.2% while the remaining 44.8% is influenced by other variables.*

**Keywords:** Training, Promotion, Performance

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan utama organisasi perusahaan. Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pada suatu perusahaan, karena sebuah perusahaan memilih SDM dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan

yang sudah diseleksi sebelumnya. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil Langkah – Langkah yang membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya. Dengan kondisi tersebut, diharapkan karyawan memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan. Langkah tersebut diantaranya penerapan rotasi jabatan. (Uma,2021)

Perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dibutuhkan anggaran yang besar juga. Kebutuhan tersebut berupa kebutuhan fisiologi, rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri yang terdapat pada kebutuhan maslow. Puncak pada kebutuhan ini membuktikan dan menunjukkan dirinya kepada orang lain atas keahlian dan keterampilan dirinya. Keahlian dan keterampilan tersebut tidak diperoleh karyawan begitu saja, akan tetapi melalui berbagai pengalaman dan pelatihan. Pelatihan – pelatihan yang dilakukan akan menambah dan mengembangkan keterampilan yang sudah dimiliki sebelumnya, sehingga dapat diterapkan dengan baik pada perusahaan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) suatu instansi pemerintahan yang dibentuk setelah otonomi daerah tahun 1999. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintahan pusat, yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian pemerintahan pusat, yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintahan pusat. Namun saat ini BKPSDM mengelola semua urusan kepegawaian termasuk proses kenaikan jabatan serta urusan pemerintah bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah di bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan, yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang kedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan. Badan Kepegawaian daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 3 Tahun 2012 tentang organisasi Perangkat Daerah. Sebelumnya Badan Kepegawaian Daerah memiliki nomenklatur Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 10 Tahun 2008 Tentang pembentukan dan susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah. Badan Kepegawaian Daerah Kedudukan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pelatihan**

Pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para pegawai tentang kompetensi – kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi – kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan. Kompetensi -kompetensi oleh para karyawan, karena dengan memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang baik dan benar, serta perilaku yang santun yang nantinya berpengaruh pada kinerja karyawan dan akan berguna untuk jabatan pegawai pada perusahaan. Adanya pelatihan akan menambah keterampilan para karyawan serta memperbaiki kinerja karyawan, para karyawan juga memiliki kesempatan untuk promosi jabatan yang dilakukan perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu program pelatihan yang dapat digunakan adalah pada pekerjaan pelatihan ialah jenis metode pelatihan yang langsung diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, yaitu metode untuk melatih karyawan secara nyata mempelajari pekerjaannya dengan bekerja secara langsung, menerapkan pekerjaan apa yang ditugaskan oleh pimpinan tanpa biaya aspek – aspek lain dari pada pekerjaan pelatihan adalah lebih formal dalam format. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan karyawan baru memperhatikan. Metode ini sangat tepat untuk mengajarkan kemampuan yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa atau job yang jelas. (Uma,2021)

### **Promosi**

Promosi jabatan merupakan suatu proses dimana seorang karyawan dinaikan keposisi yang lebih tinggi dalam perusahaan. Proses promosi ini biasanya dilakukan Ketika seorang karyawan telah memenuhi persyaratan tertentu dan telah berhasil dalam pekerjaannya. Promosi jabatan dapat menjadi suatu bentuk penghargaan untuk karyawan yang telah bekerja keras dan memiliki kinerja yang baik, serta dapat memberikan kesempatan untuk berkembang dan memperoleh penghasilan yang lebih tinggi. Promosi jabatan biasanya didasarkan pada berbagai faktor, seperti kinerja karyawan, pengalaman kerja, keterampilan, Pendidikan, dan potensi pengembangan. Prosedur promosi juga dapat bervariasi dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya, tergantung pada struktur organisasi, kebijakan perusahaan, dan budaya kerja yang berlaku. (Gamedia.com)

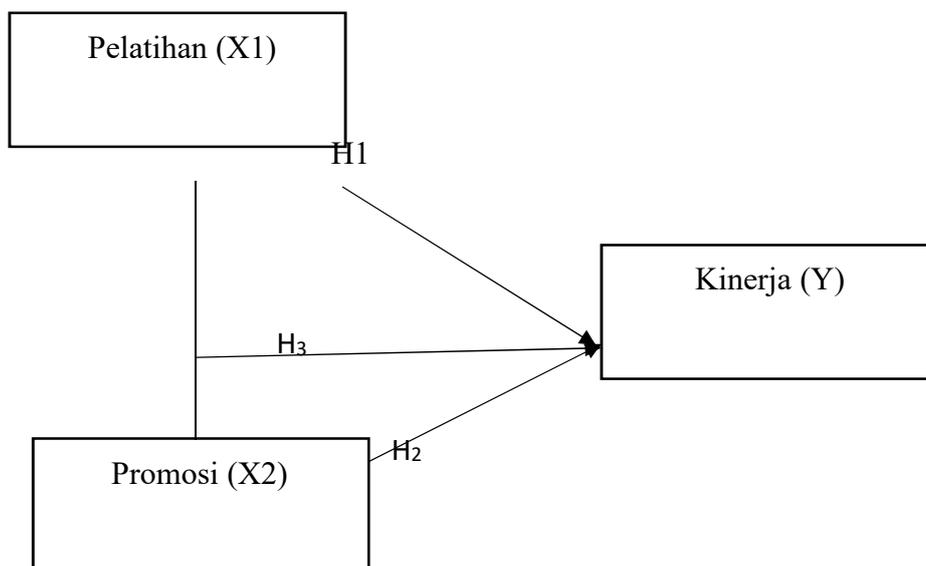
## Kinerja

Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena kemajuan sebuah perusahaan tergantung sumber daya manusia yang dimiliki. (Dosengeografis.com, 2022) Jika kinerja meningkat, maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan tersebut. Suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh – sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit dicapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir penelitian diatas merupakan runtutan pola dalam melakukan penelitian terkait Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pada Unit Personalia di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung. Variabel terkaier dalam penelitian adalah Kinerja (Y) sedangkan variabel bebas meliputi Pelatihan (X1) dan Promosi (X2).

### **Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya, dari uraian diatas dapat ditarik hipotesis atau dugaan sementara. Berdasarkan hal – hal yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja

H2 : Diduga Promosi berpengaruh terhadap Kinerja

H3 : Diduga Pelatihan dan Promosi berpengaruh terhadap Kinerja.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan asosiatif. Metode penelitian deskriptif yaitu dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data, sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pada Teknik ini dapat mengetahui dan menilai sejauh mana pengaruh dari variabel suatu gambaran, deskriptif dan lukisan sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta – fakta, sifat hubungan pada fenomena yang diteliti.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitinuntuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah mengikuti pelatihan dan promosi di Badan Kepegawaian Pengembnagan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh, dimana teknik ini mengambil jumlah sampel yang sama dengan populasi yang berjumlah 36 orang.

## Metode Analisis Data

Metode analisis data meliputi uji validitas dan realibilitas, kemudian Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas serta metode Analisa data yang dipergunakan adalah analisis Regresi Berganda, sementara untuk uji hipotesis terdiri dari Uji Parsial (Uji t) serta Uji Signifikasi Simultan (Uji F) dan juga melihat hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Berdasarkan hasil pentabulasian data dapat disimpulkan dari 36 responden, paling banyak didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 18 orang (50%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 18 orang (50%). Sementara dari usia mayoritas 36 – 46 tahun (50%), sedangkan dilihat dari tingkat Pendidikan yang lebih banyak magister 20 (56%). Dari status karyawan lebih banyak berstatus sebanyak 23 (63,1%).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda adalah berikut:

**Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.466	1.792		.260	.797
	Pelatihan	.311	.059	.531	5.239	.000
	Promosi	.436	.097	.457	4.509	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

## Uji Hipotesis

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Analisis Uji t Pelatihan (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.693	3.206		1.152	.257
	Pelatihan	.484	.088	.684	5.469	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Menunjukkan nilai signifikan untuk variabel pelatihan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan besarnya t hitung pelatihan  $5,469 >$  dibandingkan t tabel  $1,688$  dengan rumus  $t_{tabel} = n - k$ . hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian H1 yaitu terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada unit personalia Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung.

**Tabel 3. Hasil Analisis Uji t Promosi (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.516	3.241		1.393	.173
	Promosi	.762	.148	.662	5.155	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Menunjukkan nilai signifikan untuk variabel promosi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan besarnya t hitung promosi adalah  $5,155 >$  dibandingkan t tabel  $1,688$  dengan rumus  $t_{tabel} = n - k$ . Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian H2 yaitu terdapat pengaruh promosi terhadap kinerja pada unit personalia Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016, p. 97). Dalam penelitian ini, hasil uji simultan (uji f) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Uji F (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.626	1	331.626	26.576	.000 <sup>b</sup>
	Residual	424.263	34	12.478		
	Total	755.889	35			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Promosi						

Tabel diatas memperlihatkan variasi nilai variabel bebas (X1) dan (X2) dapat menjelaskan variabel terikat (Y) dengan melihat besarnya nilai F hitung yang diperoleh sebesar 26,576 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat kontribusi secara Bersama-sama pelatihan dan promosi secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti mendukung pelatihan bagi pegawai serta kinerja dan promosi jabatan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar persamaan garis yang dibuat cocok atau sesuai dengan data sampel. Nilai koefisien determinasi / R<sup>2</sup> berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angkat nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat (Soedibjo, 2013, p. 206)

**Tabel 5. Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.524	3.205
a. Predictors: (Constant), Promosi , Pelatihan				

Tabel diatas diperoleh informasi bahwa R – Square sebesar 0,552 atau 55,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan promosi, secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap keputusan pembelian sebesar 55,2%, sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 55,2\% = 44,8\%$  merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan nilai pengujian parsial (uji t) untuk pelatihan (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung  $5,469 > t$  tabel  $1,688$  dengan probabilitas signifikansi iklan pada level  $0,000$ . Sesuai dengan kriteria bila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung. Variabel pelatihan memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap minat beli sebesar  $30,2\%$ . Pada dasarnya Pelatihan karyawan dalam mendukung keahlian dalam hal pekerjaan mereka. Wemer dan DeSimone (2006), menjelaskan program pelatihan tidak hanya mengembangkan karyawan tetapi juga membantu organisasi memanfaatkan sumber daya manusia mereka sebaik mungkin untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Penelitian ini diperjelas oleh Petra Thresia (2018) dan Hermawati (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Promosi (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) untuk promosi (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung  $5,155 > t$  tabel  $1,688$  dengan probabilitas signifikan pada level  $0,000$ . Sesuai dengan kriteria bila nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $h_0$  ditolak dan  $h_2$  diterima, artinya promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung. Variabel promosi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja sebesar  $25,0\%$ .

### **Pengaruh Pelatihan (X1) dan Promosi (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan nilai f pelatihan (X1) dan promosi (X2), didapat nilai sebesar  $26,576$  maka berarti F hitung  $> F$  tabel  $(3,28)$ . Kemudian nilai signifikansi didapat sebesar  $0,000$  maka berarti Sig  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) dan Promosi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Adapun besarnya pengaruh pelatihan (X1) dan Promosi (X2) adalah sebesar  $55,2\%$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) dan Promosi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar  $55,2\%$ .

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas penulis menyimpulkan yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan promosi terhadap kinerja pada unit personalia di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pada unit personalia Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung. Berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 26,576 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat kontribusi secara Bersama-sama pelatihan dan promosi secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti mendukung pelatihan bagi pegawai serta kinerja dan promosi jabatan.

Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pada unit personalia Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung. Menunjukkan nilai signifikan untuk variabel pelatihan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan besarnya t hitung pelatihan  $5,469 >$  dibandingkan t tabel 1,688 dengan rumus  $t_{tabel} = n - k$ . hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian H1 yaitu terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada unit personalia Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung. nilai signifikan untuk variabel promosi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan besarnya t hitung promosi adalah  $5,155 >$  dibandingkan t tabel 1,688 dengan rumus  $t_{tabel} = n - k$ . Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian H2 yaitu terdapat pengaruh promosi terhadap kinerja pada unit personalia Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ammirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Wacana Media.
- Andri Asoka Sidantara Rosadi, Y. J. (2020). Pengaruh sistem informasi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pada pegawai PT Raudah Utama Cianjur. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 357.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badrudin. (2017). *Dasar - dasar Manajemen*. Bandung:CV: Alfabeta.
- Buchari. (2017). *Manajemen pemasaran dan pemasaran jasa* . Bandung: Alfabeta.

- Donni. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Dosengeografis.com. (2022). *SDM*. Jakarta.
- Emron. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete: Dengan Program IMB SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenorogo.
- Gurajati, D. N. (2013). *Dasar-Dasar Ekonometrika buku 2 edisi 6* . Jakarta: Salemba empat.
- Gramedia.com. (n.d.).
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi askara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . jakarta: Bumi Aksara.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Percetakan pertama, CV Budi Utama.
- mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakrya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Nihaya, A. Z. (2019). *Pengelolaan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 26.0*. Semarang: UIN Walisongo Semarang.
- Pancasasti, e. a. (2022). pengaruh pelatihan dan promosi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah XYZ Kantor Cabang cilegon. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JUMANIS) Prodi Kewirausahaan*, 184 - 195.
- Priansa. (2016). *manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis* . Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2019). *pengembangan Dan pelatihan SDM perusahaan*. Bandung: simbiosa rekatama media.
- purnomo. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. *vol.1 no.2* , 253-262.
- Purnomo, Y. J. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- riniwati, h. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Malang: UB Press.
- Ririmasse, O. (2021). *Dasar ilmu Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hasibuan S.P, H. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Refika Aditama.
- sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soedibjo, B. S. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dari R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Uma, B. (2021). *Sumber Daya Manusia*. Medan: Manajemen.uma.ac.id.
- Widana, I. W. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Lumajang: Klik Media.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiraman. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia dilembaga keuangan syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.