

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Jabatan Fungsional Dengan Organisasi Pembelajaran Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat

Yuliana Yulinda¹⁾

Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat

email : yulianayulinda13@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training and development and leadership on the performance of functional position employees, with learning organization as a mediating variable at the Food Crops and Horticulture Office of West Kalimantan Province. The population in this study were extension officers as functional position employees at the Food Crops and Horticulture Service of West Kalimantan Province, totaling 29 people. Determination of respondents in the study by way of a census, so that the number of respondents was 29 people. Research variables include training and human resource development, leadership roles, learning performance and organization, and data measurement using a Likert Scale. Data analysis to test the research hypothesis was carried out by Path Analysis. The results of the study concluded that training, human resource development and leadership roles had a significant effect on learning organization for employees in functional positions at the Food Crops and Horticulture Service of West Kalimantan Province. Training and development of human resources, leadership roles and learning organizations have a significant effect on the performance of employees in functional positions at the Food Crops and Horticulture Office of West Kalimantan Province. Path analysis shows that directly the training and development of human resources through learning organizations has a significant influence on the performance of functional position employees at the Food Crops and Horticulture Service of West Kalimantan Province and indirectly the role of leadership through learning organizations has a significant influence on the performance of functional position employees at Food Crops and Horticulture Office of West Kalimantan Province.

Keywords : *Performance, Leadership, Learning Organization, Training, Development*

PENDAHULUAN

Pada banyak organisasi, terutama organisasi publik yang menekankan pada peran pemimpin sebagai pembuat keputusan) dimana kinerjanya sangat ditentukan oleh faktor pelatihan, pengembangan dan kepemimpinan yang dituangkan oleh sebuah organisasi pembelajaran yang mumpuni. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia suatu organisasi sangat disesuaikan berdasarkan kebutuhan organisasi. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu keharusan bagi organisasi, karena penempatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Didalam dunia kerja aktivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sama pentingnya baik bagi pekerja maupun pemberi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2013) pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan yang diberikan bertujuan meningkatkan kinerja melalui berbagai kegiatan dan memiliki komitmen kuat terhadap visi dan misi serta tujuan organisasi yang berarti meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai agar mencapai kinerja yang maksimal. Keberhasilan kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpinnya dalam mengarahkan dan menggerakkan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia sebagai pelaksana dan motor penggerak organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu dibutuhkan sebuah pola kepemimpinan yang benar-benar dapat menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi sehingga kinerja yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik. Peran pemimpin sebagai

motivator mampu menggerakkan dan memberikan contoh yang baik kepada para bawahannya dapat terlaksana dengan baik yang pada akhirnya mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Atas dasar pengertian di atas, seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil jika pemimpin tersebut mampu menggerakkan dan mengelola perilaku yang dipimpinnya ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.

Konsep organisasi pembelajaran (*learning organization*) menjadi jawaban di era globalisasi. Organisasi pembelajaran dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk terus menerus melakukan proses pembelajaran (*self learning*) sehingga organisasi tersebut memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam merespon beragam perubahan yang muncul dalam era globalisasi saat ini. Organisasi pembelajaran merupakan suatu hal yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai oleh karena itu perlu adanya pemantauan secara berkala dalam hal penerapan organisasi sebagai organisasi pembelajaran. Hal ini telah mengubah fokus dari pembelajaran, berawal dari sebuah mekanisme untuk mencapai aspirasi individu menjadi mekanisme untuk menciptakan nilai-nilai organisasi. Dengan kata lain organisasi, tidak hanya memfasilitasi pembelajaran untuk pegawai secara individu, tetapi juga sebagai media pembelajaran bersama, pengembangan untuk mentransfer pengetahuan ke seluruh organisasi, untuk membagi keahlian dan informasi yang digabungkan dengan sebuah penekanan terhadap adaptasi terus menerus, keseluruhannya mengarah munculnya organisasi pembelajaran. Dalt dalam Rusilowati (2013) mendefinisikan bahwa organisasi pembelajaran adalah organisasi yang didalamnya semua orang berupaya mengenali dan memecahkan masalah sehingga memungkinkan organisasi tersebut untuk senantiasa bereksperimen, berubah dan melakukan peningkatan guna meningkatkan kemampuan berkembang, belajar dan mencapai tujuan. Untuk menjadi sebuah organisasi pembelajaran, setiap organisasi harus mampu mendorong timbulnya suatu kondisi prasyarat disebut sebagai lima dimensi dalam pembentukan organisasi pembelajaran atau disebut disiplin *learning organization*, yang terdiri dari: sistem berpikir (*system thinking*), penguasaan pribadi (*personal mastery*), model mental (*mental models*), penjabaran visi (*shared vision*) dan tim belajar (*team learning*).

Menurut pendapat Mulyono (2018) kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kinerja instansi pun menjadi baik, sedangkan menurut pendapat Siradjuddin (2014) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu (Ramanda dan Muchtar, 2014).

Hal diatas juga dapat terjadi pada pegawai jabatan fungsional, dengan organisasi pembelajaran sebagai variabel mediasi pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat. Karena pelatihan, pengembangan, kepemimpinan dan organisasi pembelajaran dapat di duga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, khususnya pegawai jabatan fungsional, dengan sebagai variabel mediasi pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan data dari Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat bahwa jumlah pegawai jabatan fungsional sebanyak 29 orang, dimana fungsionalnya adalah sebagai tenaga penyuluh di bidang pertanian. Berkenaan hal tersebut maka dipandang perlu untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai jabatan fungsional, dengan organisasi pembelajaran sebagai variabel mediasi pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Siregar (2015), menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat. Pelaksanaan penelitian selama 3 bulan, mulai bulan Januari – Maret 2023.

Populasi adalah pegawai jabatan fungsional sebanyak 29 orang, dan penentuan responden dengan cara sensus, sehingga jumlah responden sebanyak 29 orang. Variabel penelitian terdiri atas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1), peran kepemimpinan (X2) sebagai variabel independen, organisasi pembelajaran (Y) sebagai variabel mediasi serta kinerja karyawan (Z) sebagai variabel dependen. Data penelitian bersumber dari data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini dilakukan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik dan kemudian baru dilakukan *Path Analysis*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hipotesis 1 : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Dan Peran Kepemimpinan Terhadap Organisasi Pembelajaran

Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian Tabel 1 dan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan peran kepemimpinan (X2) = 0,037 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa, yakni variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) dan variabel peran kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap organisasi pembelajaran (Y).

Tabel 1
Koefisien Determinasi Pelatihan Dan Pengembangan, Peran Kepemimpinan
Terhadap Organisasi Pembelajaran
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.707	.786	.31591

a. Predictors: (Constant), Peran Kepemimpinan (X2), Pelatihan & Pengembangan (X1)

b. Dependent Variable: Organisasi Pembelajaran (Y)

Sumber : Analisis Data, 2023

Tabel 2
Model Regresi Pelatihan Dan Pengembangan, Peran Kepemimpinan
Terhadap Organisasi Pembelajaran
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	-.327	.451		-.725	.474
	Pelatihan & Pengembangan (X1)	.895	.090	.811	9.941	.000
	Peran Kepemimpinan (X2)	.223	.102	.183	2.178	.037

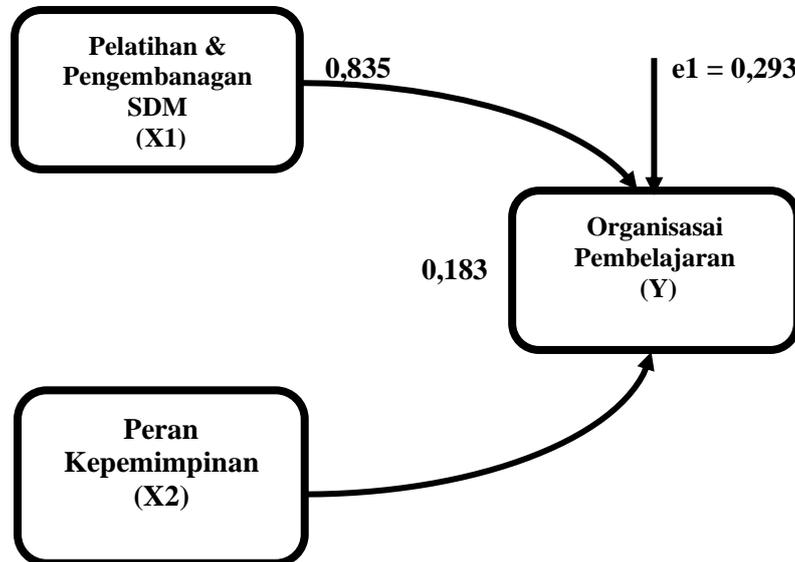
a. Dependent Variable: Organisasi Pembelajaran (Y)

Sumber : Analisis Data, 2023

Besarnya nilai R^2 yang terdapat pada Tabel Model Summary adalah sebesar 0,707, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 70,70% sementara sisanya 29,30% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara itu, untuk nilai e

dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,707} = 0,293$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur Model Struktur I sebagai berikut.

Gambar 1
Koefisien Jalur I



Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap organisasi pembelajaran (Y), yakni dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap organisasi pembelajaran (Y) pada pegawai jabatan fungsional di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat.
2. Pengaruh peran kepemimpinan (X2) terhadap organisasi pembelajaran (Y), yakni dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi peran kepemimpinan (X2) sebesar $0,037 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan peran kepemimpinan (X2) terhadap organisasi pembelajaran (Y) pada pegawai jabatan fungsional di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat.

b. Hipotesis 2 : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Peran Kepemimpinan Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja

Mengacu pada output Regresi Model II pada bagian Tabel 3 dan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) = 0,007 lebih kecil dari 0,05, peran kepemimpinan (X2) = 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan organisasi pembelajaran (Y) = 0,039 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa, yakni variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1), variabel peran kepemimpinan (X2) dan variabel organisasi pembelajaran (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z).

Tabel 3
Koefisien Determinasi Pelatihan Dan Pengembangan, Peran Kepemimpinan, Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.443	.396	.76134

a. Predictors: (Constant), Organisasi Pembelajaran (Y), Peran Kepemimpinan (X2), Pelatihan & Pengembangan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Z)

Sumber : Analisis Data, 2023

Tabel 4
Model Regresi Pelatihan Dan Pengembangan, Peran Kepemimpinan, Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Coefficients^a

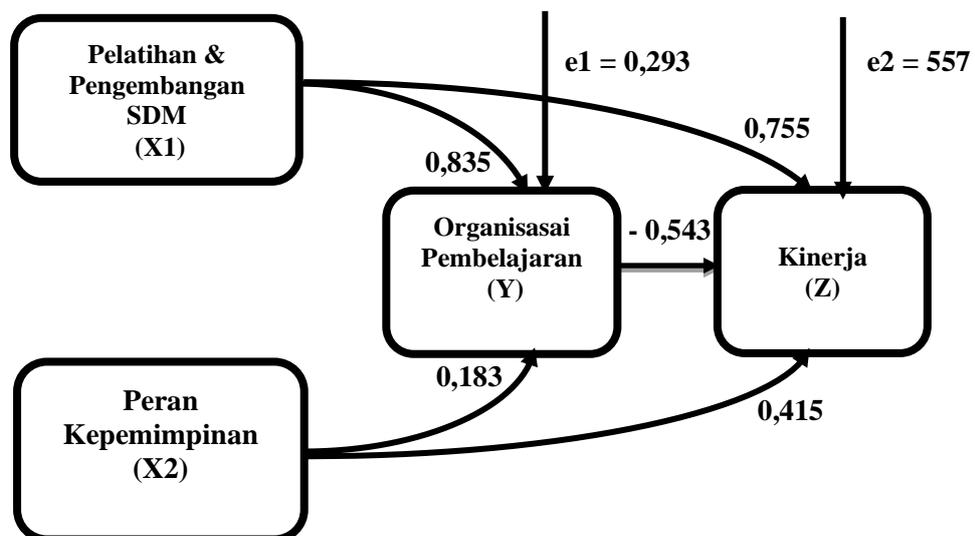
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	-1.136	1.097		-1.035	.309
	Pelatihan & Pengembangan (X1)	1.317	.450	.755	2.929	.007
	Peran Kepemimpinan (X2)	1.015	.265	.415	3.828	.001
	Organisasi Pembelajaran (Y)	-.953	.440	-.543	-2.165	.039

a. Dependent Variable: Kinerja (Z)

Sumber : Analisis Data, 2023

Besarnya nilai R² yang terdapat pada Tabel Model Summary adalah sebesar 0,453. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1), peran kepemimpinan (X2) dan organisasi pembelajaran (Y) terhadap kinerja (Z) adalah sebesar 44,30% sementara sisanya 55,70% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara itu, untuk nilai e² dapat dicari dengan rumus $e^2 = \sqrt{1 - 0,443} = 0,557$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur Model Struktur II sebagai berikut :

Gambar 2
Koefisien Jalur II



Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja (Z), yakni dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja (Z) pada pegawai jabatan fungsional di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat.
2. Pengaruh peran kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Z) , yakni dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi peran kepemimpinan (X2) sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan peran kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Z) pada pegawai jabatan fungsional di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat.
3. Pengaruh organisasi pembelajaran (Y) terhadap kinerja (Z) , yakni dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi peran kepemimpinan (X2) sebesar $0,039 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan organisasi pembelajaran (Y) terhadap kinerja (Z) pada pegawai jabatan fungsional di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat.

c. Hipotesis 3 : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Organisasi Pembelajaran Sebagai Variabel Mediasi

Hasil *Path Analysis* menunjukkan sebagaimana yg telah diuraikan di atas maka dalam uji hipotesis ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) melalui organisasi pembelajaran (Y) terhadap kinerja (Z) yakni diketahui pengaruh langsung yang diberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,755. Sedangkan pengaruh tidak langsung pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) melalui organisasi pembelajaran (Y) terhadap kinerja (Z) adalah perkalian antara nilai beta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap organisasi pembelajaran (Y) dengan nilai beta organisasi pembelajaran (Y) terhadap kinerja (Z) yaitu : $0,835 \times -0,543 = -0,463$. Maka pengaruh total yang diberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap kinerjanya (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,755 - 0,463 = 1,218$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,755 dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,218 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X1) melalui organisasi pembelajaran (Y) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Z) pada pegawai jabatan fungsional di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat.
2. Pengaruh peran kepemimpinan (X2) melalui organisasi pembelajaran (Y) terhadap kinerja (Z) yakni diketahui pengaruh langsung yang diberikan peran kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,415. Sedangkan pengaruh tidak langsung peran kepemimpinan (X2) melalui organisasi pembelajaran (Y) terhadap kinerja (Z) adalah perkalian antara nilai beta peran kepemimpinan (X2) terhadap organisasi pembelajaran (Y) dengan nilai beta organisasi pembelajaran (Y) terhadap kinerja (Z) yaitu : $0,183 \times -0,543 = -0,099$. Maka pengaruh total yang diberikan peran kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,415 + (-0,099) = 0,316$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,415 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,316 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung peran kepemimpinan (X2) melalui organisasi pembelajaran (Y) mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kinerja (Z) pada pegawai jabatan fungsional di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat.

Kesimpulan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan peran kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap organisasi pembelajaran bagi pegawai jabatan fungsional pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, peran kepemimpinan dan organisasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai jabatan fungsional pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat. *Path Analysis* menunjukkan bahwa secara langsung pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia melalui organisasi pembelajaran mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai jabatan fungsional pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat dan secara tidak langsung peran kepemimpinan melalui organisasi pembelajaran mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai jabatan fungsional pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abeba Mitiku Asfaw, Mesele Damte Argaw, Lemessa Bayissa. 2015. The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness: A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia, (Journal International of Human Resource and Sustainability Studies, 2015, 3, 188-202 Published Online December 2015 in SciRes).
- Afdan Rahinnaya, Mirwan Surya Perdhana. 2016 . Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensai Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang). DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016, Halaman 1-11.
- Asep Hendiawan. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengajar Melalui Mediasi Kompetensi. Jurnal Dinamika Bahari Vol.1 No.2 Edisi Oktober 2020 : 79-89.
- Asmawiyah Asmawiyah, Lasty Agustuty D, Megawhati Artiyani. 2020. Peran Kepemimpinn Sebagai Mediasi Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja. =(Journal of Management & Business ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 Vol 3, No 3 2020, Desember.
- Dicky Tjahjadi, Ismuhadjar Ismuhadjar, Alex Zami. 2022. Building Employee Performance Through Leadership, Training, Work Dicipline And Job Satisfaction. Dinasti International Journal Of Ddgitai Bussines Management, Volume 3, Issue 2, February 2022.
- Fini Amrani, Makruf Akbar, Muchlis R Luddin. 2019. The Effect Of Leadership on Employees Perfomance in Mayors Office South Jakarta . (International Journal of Entrepreneurship and Business Development) Volume 2 Number 2 2019).

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- I Komang Dimas Wiyana, Anak Agung Ayu Sriathi. 2021. The Effect of Organizational Learning on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment (Study at PT. Agung Jaya Internasional). American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR) e-ISSN :2378-703X Volume-5, Issue-1, pp-631-636, 2021.
- Isnaeni Sumiarsih. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Learning Organization Terhadap Kinerja Dengan Psychological Empowerment Sebagai Mediasi. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA) Volume 19 Nomor 04 Tahun 2017.
- Noe et al, 2011, Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage 3rd Edition. McGraw-Hill.
- Pramesti, Getut. 2011. Aplikasi SPSS Dalam Penelitian. Penerbit Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Rosilawati, Umi. 2013. Analisis Organisasi Pembelajaran. Universitas Pamulang. Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan.
- Siregar, Sofyan. 2015. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofia. 2020. The Influence of Training and Career Development to Employee Performance Among Academic Civities At Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara. International Journal for Educational and Vocational Studies Vol. 2, No. 8, August 2020, pp. 675-678.
- Susetyo Dimas Wardhana, Muslichah. 2021. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pembelajaran sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 5, 2021, 55-66.
- Sutrisno, Edy,. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwarno dan Mulyadi. 2010. Pedagogi Khusus Bidang Studi Sekolah Dasar. Surakarta: PGSD FKIP UMS.
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,