E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2119-2139
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Peran Pelatihan, Kreativitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Azaria fatia[1], Endang Sugiarti[2] , Yayan Sudaryana[3]

[1,2,3] Manajemen, Universitas Pamulang
e-mail: azariafatia16@gmail.com[1], dosen00725@unpam.ac.id[2] dosen00497@unpam.ac.id[3]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran pelatihan, kreativitas kerja dan kompetensi terhadap komitmen kerja serta dampaknya pada kinerja tenaga kependidikan Universitas Pamulang. Penelitian ini dilakukan di Universitas Pamulang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Instrumen pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert. Populasi penelitan adalah tenaga kependidikan di Universitas Pamulang yang berjumlah 191 orang responden tenaga kependidikan. Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode statistik uji instrumen. Untuk pengujian hipotesisnya menggunakan Analisa jalur atau *path analysis*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja berdasarkan nilai p-value yang didapat sebesar 0.000 < 0.05. Kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja berdasarkan nilai p-value sebesar 0.000 < 0.05. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja dibuktikan dengan nilai p-value yang didapat sebesar 0.000 < 0.05. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan nilai p-value yang didapat sebesar 0.014 < 0.05. Kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan hasil uji yang menunjukkan nilai p-value sebesar 0.047 < 0.05. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0.000 < 0.05. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinrja berdasrkan nilai p-value sebesar 0.012 < 0.05.

Kata Kunci: Pelatihan, Kreativitas Kerja, Kompetensi, Komitmen Kerja, Kinerja Tenaga Kependidikan.

Abstrac

This study aims to determine the influence of the role of training, work creativity, and competence on work commitment and its impact on the performance of educational staff at Pamulang University. This study was conducted at Pamulang University. This study used a descriptive method with a quantitative approach. The data collection instrument used was a closed-ended questionnaire with a Likert scale. The research population was educational staff at Pamulang University, totaling 191 educational staff respondents. The data obtained from this study will be analyzed using instrument test statistical methods.

Path analysis was used to test the hypothesis. The results of this study indicate that job training has a positive and significant effect on work commitment based on the p-value obtained of 0.000 <0.05. Work creativity has a positive and significant effect on work commitment based on the p-value obtained of 0.000 <0.05. Competence has a positive and significant effect on work commitment as evidenced by the p-value obtained of 0.000 <0.05. Job training has a positive and significant effect on performance based on the p-value obtained of 0.014 <0.05. Work creativity has a positive and significant effect on performance based on the test results showing a p-value of 0.047 <0.05. Competence has a positive and significant effect on performance based on the test results showing a p-value of 0.000 <0.05. Work commitment has a positive and significant effect on performance based on the p-value of 0.012 <0.05.

Keywords: Training, Work Creativity, Competence, Work Commitment, and Educational Staff Performance

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perguruan tinggi dituntut untuk tidak hanya unggul dalam bidang akademik, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) non-akademik atau tenaga kependidikan. Menurut Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek, 2023), kontribusi tenaga kependidikan terhadap mutu layanan kampus mencapai 42% dari keseluruhan penilaian kinerja institusi. Hal ini menunjukkan bahwa peran tenaga kependidikan sangat signifikan dalam menunjang keberhasilan universitas.

Universitas Pamulang (UNPAM) sebagai salah satu perguruan tinggi swasta terbesar di Indonesia memiliki ± 2.650 staf akademik dan tenaga kependidikan untuk melayani ± 89.750 mahasiswa pada 7 fakultas dan 23 program studi (Bimbel Biruni, t.t.). Skala yang besar ini menuntut sistem manajemen SDM yang efektif agar layanan akademik dan administratif berjalan optimal. Sedangkan data tenaga kependidikan yang didapat dari administrasi Universitas Pamulang, jumlahnya mencapai 204 orang, tersebar di berbagai Lembaga seperti Rektorat, PRODI, Pascasarjana, LAK, LPPM, LPTI, Perpustakaan, SJTV dan sebagainya.

Universitas Pamulang merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang tengah berkembang pesat. Pertumbuhan jumlah mahasiswa yang terus meningkat menuntut adanya penambahan serta peningkatan kapasitas tenaga kependidikan agar pelayanan akademik dan administrasi dapat berjalan secara optimal. Kondisi ini menjadikan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor strategis yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen universitas.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari pemahaman terhadap berbagai faktor yang memengaruhinya, antara lain pelatihan, kreativitas kerja, dan kompetensi tenaga kependidikan. Pelatihan yang tepat, kreativitas kerja yang berkembang, serta kompetensi yang memadai diyakini mampu memperkuat komitmen kerja tenaga kependidikan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Melakukan penyebaran kuesioner kepada tenaga kependidikan, mengumpulkan dan hasilnya diolah melalui *Smart* PLS. Menghubungkan antara variabel X_1 dengan variabel Y, variabel

X_2 dengan Y, variabel X_3 dengan Y, dan variabel X_1 dengan variabel Z, variabel X_2 dengan Z, variabel X_3 dengan Z, serta variabel Y dengan variabel Z.

Metode penelitian dipilih disesuaikan dengan jenis penelitian, tujuannya untuk menyesuaikan dengan prosedur, alat dan rancangan penelitian *(design research)* yang digunakan. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah dengan skala Likert, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan atau pernyataan kemudian diminta memberikan jawabannya.

Hasil Dan Pembahasan

1. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah pelatiahan kerja, kreativitas kerja, kompetensi, komitmen kerja dan kinerja, dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel. Adapun acuan yang diterapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1Skala Likert

No	Rentang Skala	Kategori
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020)

Tabel 2 Skala Interval

No	Rentang Skala	Kategori
1	4,21 – 5,00	Sangat baik (SB)
2	3,41 – 4,20	Baik (B)
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB)
4	1,81 – 2,60	Kurang Baik (KB)
5	1,00 – 1,80	Sangat Kurang (SK)

Sumber: Sugiyono (2020)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel pelatiahan kerja, kreativitas kerja, kompetensi, komitmen kerja dan kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Data Hasil Penelitian Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Tabel 3 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Bobot nilai instrumen					Jumlah (N)	SKOR	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1				
Kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan										

1	Materi/ tugas pelatihan yang diberikan sesuai dengan kompetensi saya	25	99	67	0	0	191	722	3,78	Baik (B)
2	Materi yang disiapkan dalam pelatihan lengkap dan cukup memadai	18	101	72	0	0	191	710	3,72	Baik (B)
Rata-rata indikator Kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan									3,75	Baik (B)
Metode dan media pelatihan yang efektif										
3	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan	20	102	69	0	0	191	715	3,74	Baik (B)
4	Program pelatihan yang diberikan sesuai dengan minat dan kemampuan saya, sehingga saya dapat memahami pekerjaan yang selama ini saya tangani maupun tugas pada posisi yang baru	17	78	96	0	0	191	685	3,59	Baik (B)
Rata-rata indikator Metode dan media pelatihan yang efektif									3,665	Baik (B)
Kompetensi instruktur										
5	Penguasaan Materi Instruktur Pelatihan memberikan pelatihan telah sesuai harapan	21	72	98	0	0	191	687	3,60	Baik (B)
6	Tingkat keahlian instruktur dalam penyampaian materi pada saat pelatihan cukup baik	19	81	91	0	0	191	692	3,62	Baik (B)
Rata-rata indikator Kompetensi instruktur									3,61	Baik (B)
Dukungan organisasi dalam pelatihan										
7	Saya merasa pelatihan yang saya ikuti mendapat dukungan oenuh dari pihak Universitas	22	94	75	0	0	191	711	3,72	Baik (B)
8	Saya merasa fasilitas dan sarana pelatihan disediakan sepenuhnya oleh Universitas	17	103	71	0	0	191	710	3,72	Baik (B)
Rata-rata indikator Dukungan organisasi dalam pelatihan									3,72	Baik (B)

Penerapan hasil pelatihan di pekerjaan										
9	Saya merasa pengetahuan dan keterampilan saya meningkat setelah mengkuti pelatihan	24	92	75	0	0	191	713	3,73	Baik (B)
10	Saya merasa pelatihan yang saya ikuti meningkatkan kemampuan dan inisiatif saya dalam melaksanakan setiap pekerjaan	22	93	76	0	0	191	710	3,72	Baik (B)
Rata-rata indikator Penerapan hasil pelatihan di pekerjaan									3,725	Baik (B)
Rata-rata skor Variabel Pelatihan Kerja									3,694	Baik (B)

Sumber: Data Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa secara total lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,694. Berdasarkan nilai skala instrument dapat disimpulkan secara keseluruhan variabel Pelatihan Kerja Tendik Universitas Pamulang Kota Tangerang Selatan adalah baik. Adapun indikator paling tinggi dalam variabel Pelatihan Kerja adalah Kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 sementara indikator paling rendah adalah indikator Kompetensi instruktur dengan nilai rata-rata sebesar 3,61.

b. Data Hasil Penelitian Variabel Kreativitas Kerja (X_2)

Tabel 4 Analisis Deskriptif Variabel Kreativitas Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Bobot nilai instrumen					Jumlah (N)	SKOR	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1				
Kemampuan menghasilkan ide baru										
1	Saya mengusulkan cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran	37	82	72	0	0	191	729	3,82	Baik (B)
2	Saya menciptakan banyak ide baru, termasuk menggabungkan ide saya dengan ide yang berasal dari orang lain	46	79	66	0	0	191	744	3,90	Baik (B)
Rata-rata indikator Kemampuan menghasilkan ide baru									3,86	Baik (B)
Kemampuan mengombinasikan ide lama menjadi solusi baru										

3	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik	37	78	76	0	0	191	725	3,80	Baik (B)
4	Saya tidak takut untuk mengambil resiko	28	87	76	0	0	191	716	3,75	Baik (B)
Rata-rata indikator Kemampuan mengombinasikan ide lama menjadi solusi baru									3,775	Baik (B)
Keberanian mengambil risiko dalam inovasi										
5	Saya mendatangkan solusi kreatif dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan	41	64	86	0	0	191	719	3,76	Baik (B)
6	Saya memperlihatkan kreativitas dalam pekerjaan Ketika diberikan kesempatan	45	69	77	0	0	191	723	3,83	Baik (B)
Rata-rata indikator Keberanian mengambil risiko dalam inovasi									3,795	Baik (B)
Ketekunan mencari solusi masalah										
7	Saya sering mencetuskan gagasan-gagasan baru dari pemikiran saya sendiri	40	76	75	0	0	191	729	3,82	Baik (B)
8	saya sering memiliki pendekatan baru Ketika menghadapi masalah pekerjaan	35	86	70	0	0	191	729	3,82	Baik (B)
Rata-rata indikator Ketekunan mencari solusi masalah									3,82	Baik (B)
Dukungan lingkungan kerja untuk ide kreatif										
9	Saya menyarankan cara baru dalam melaksanakan tugas	39	94	58	0	0	191	745	3,90	Baik (B)
10	Dengan fasilitas yang ada serta kreativitas yang saya miliki, saya dapat membantu instusi untuk berkembang lebih maju	40	94	57	0	0	191	747	3,91	Baik (B)
Rata-rata indikator Dukungan lingkungan kerja untuk ide kreatif									3,905	Baik (B)

Rata-rata skor Variabel Kreativitas Kerja	3,831	Baik (B)

Sumber: Data Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa secara total lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kreativitas Kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,831. Berdasarkan nilai skala instrument dapat disimpulkan secara keseluruhan variabel Kreativitas Kerja Tendik Universitas Pamulang Kota Tangerang Selatan adalah baik. Adapun indikator paling tinggi dalam variabel Kreativitas Kerja adalah Dukungan lingkungan kerja untuk ide kreatif dengan nilai rata-rata sebesar 3,905 sementara indikator paling rendah adalah indikator Kemampuan mengombinasikan ide lama menjadi solusi baru dengan nilai rata-rata sebesar 3,775.

c. Data Hasil Penelitian Variabel Kompetensi Kerja (X_3)

Tabel 5 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Bobot nilai instrumen					Jumlah (N)	SKOR	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1				
Kompetensi teknis (technical skills)										
1	Saya memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusah mengikuti perkembangan yang ada	35	86	70	0	0	191	729	3,82	Baik (B)
2	Saya memiliki pengetahuan yang luas sehingga dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	35	86	70	0	0	191	729	3,82	Baik (B)
Rata-rata indikator Kompetensi teknis (technical skills)									3,82	Baik (B)
Kompetensi konseptual (analytical & strategic thinking)										
3	Saya memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang baik dalam membuat keputusan	33	85	73	0	0	191	724	3,79	Baik (B)
4	Saya mampu melihat dan menilai masalah dari sudut pandang yang berbeda	32	71	88	0	0	191	708	3,71	Baik (B)
Rata-rata indikator Kompetensi konseptual (analytical & strategic thinking)									3,75	Baik (B)
Kompetensi interpersonal (komunikasi & kerja sama)										
5	Saya mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang	43	57	91	0	0	191	716	3,75	Baik (B)

	muncul dalam pelaksanaan pekerjaan									
6	Saya mampu menggunakan waktu kerja secara efektifnsesuai dengan ketentuan yang berlaku	55	56	80	0	0	191	739	3,87	Baik (B)
Rata-rata indikator Kompetensi interpersonal (komunikasi & kerja sama)									3,81	Baik (B)
Kemampuan adaptasi terhadap perubahan										
7	Saya memiliki kemampuan koordinasi yang baik sesuai prosedur yang ditetapkan	53	68	70	0	0	191	747	3,91	Baik (B)
8	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja	59	81	51	0	0	191	772	4,04	Baik (B)
Rata-rata indikator Kemampuan adaptasi terhadap perubahan									3,975	Baik (B)
Penguasaan teknologi terkait pekerjaan										
9	Saya mampu bekerja sama dalam tim apabila diperlukan	54	89	48	0	0	191	770	4,03	Baik (B)
10	Saya mampu menanggapi permintaan dan pertanyaan pihak lain dengan cepat dan tepat	51	90	50	0	0	191	765	4,01	Baik (B)
Rata-rata indikator Penguasaan teknologi terkait pekerjaan									4,02	Baik (B)
Rata-rata skor Variabel Kompetensi Kerja									3,875	Baik (B)

Sumber: Data Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa secara total lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kompetensi Kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,875. Berdasarkan nilai skala instrument dapat disimpulkan secara keseluruhan variabel Kompetensi Kerja Tendik Universitas Pamulang Kota Tangerang Selatan adalah baik. Adapun indikator paling tinggi dalam variabel Kompetensi Kerja adalah Penguasaan teknologi terkait pekerjaandengan nilai rata-rata sebesar 4,02 sementara indikator paling rendah adalah indikator Kompetensi konseptual (analytical & strategic thinking) dengan nilai rata-rata sebesar 3,75.

d. Data Hasil Penelitian Variabel Komitmen Kerja (Y)

Tabel 6 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Kerja (Y)

No	Pernyataan	Bobot nilai instrumen					Jumlah (N)	SKOR	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1				
Komitmen afektif										
1	Saya merasa memiliki keterikatan emosional dengan Universitas tempat saya bekerja	40	94	57	0	0	191	747	3,91	Baik (B)
2	Saya merasa nyaman menjadi bagian dari Universitas Pamulang	41	88	62	0	0	191	743	3,89	Baik (B)
Rata-rata indikator Komitmen afektif									3,90	Baik (B)
Komitmen berkelanjutan										
3	Saya tetap bertahan di Universitas Pamulang karena meninggalkannya akan menimbulkan banyak konsenkuensi bagi saya	38	94	59	0	0	191	743	3,89	Baik (B)
4	Saya tetap bekerja di Universitas ini karena mempertimbangkan keamanan dan stabilitas pekerjaan	52	80	59	0	0	191	757	3,96	Baik (B)
Rata-rata indikator Komitmen berkelanjutan									3,925	Baik (B)
Komitmen normative										
5	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di Universitas Pamulang	50	83	58	0	0	191	756	3,96	Baik (B)
6	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk berkontribusi kepada Universitas	55	73	63	0	0	191	756	3,96	Baik (B)
Rata-rata indikator Komitmen normative									3,96	Baik (B)
Rata-rata skor Variabel Komitmen Kerja									3,92	Baik (B)

Sumber: Data Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa secara total enam indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Komitmen Kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,92. Berdasarkan nilai skala instrument dapat disimpulkan secara keseluruhan variabel Komitmen Kerja Tendik Universitas Pamulang Kota Tangerang Selatan adalah baik. Adapun indikator paling tinggi dalam variabel Komitmen Kerja adalah Komitmen normatif dengan nilai rata-rata sebesar 3,96 sementara indikator paling rendah adalah indikator Komitmen afektif dengan nilai rata-rata sebesar 3,90.

e. Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja (Z)

Tabel 7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Z)

No	Pernyataan	Bobot nilai instrumen					Jumlah (N)	SKOR	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1				
Kuantitas pekerjaan										
1	Saya menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi	34	84	73	0	0	191	756	3,80	Baik (B)
2	Saya berusaha memastikan pekerjaan yang saya selesaikan bebas dari kesalahan	32	89	70	0	0	191	756	3,80	Baik (B)
Rata-rata indikator Kuantitas pekerjaan									3,80	Baik (B)
Kualitas pekerjaan										
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target	35	84	72	0	0	191	756	3,81	Baik (B)
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai batas yang ditentukan	44	84	63	0	0	191	756	3,90	Baik (B)
Rata-rata indikator Kualitas pekerjaan									3,855	Baik (B)
Ketepatan waktu penyelesaian tugas										
5	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cara kerja yang efektif dan efesien	54	83	54	0	0	191	756	4,00	Baik (B)
6	Saya memahami langkah-langkah yang harus dilakukan dalam setiap tugas yang diberikan	53	79	59	0	0	191	756	3,97	Baik (B)

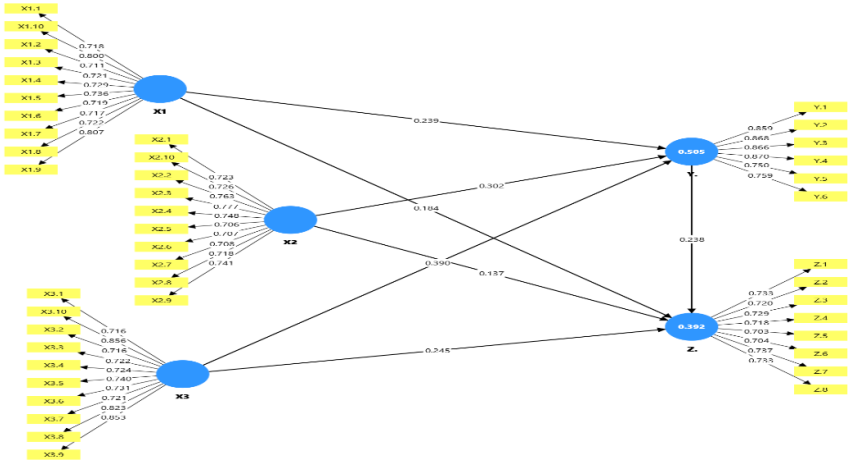
Rata-rata indikator Ketepatan waktu penyelesaian tugas								3,985	Baik (B)
Efisiensi penggunaan sumber daya									
7	Saya bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan kepada saya	48	79	64	0	0	191	756	3,92	Baik (B)
8	Saya bersedia memperbaikik pekerjaan jika ditemukan kesalahan	49	77	65	0	0	191	756	3,92	Baik (B)
Rata-rata indikator Efisiensi penggunaan sumber daya								3,92	Baik (B)
Rata-rata skor Variabel Kinerja								3,89	Baik (B)

Sumber: Data Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa secara total empat indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,89. Berdasarkan nilai skala instrument dapat disimpulkan secara keseluruhan variabel Kinerja Tendik Universitas Pamulang Kota Tangerang Selatan adalah baik. Adapun indikator paling tinggi dalam variabel Kinerja adalah Ketepatan waktu penyelesaian tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,985 sementara indikator paling rendah adalah indikator Kuantitas pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,80.

2. Analisis Auter Model

Analisis model pengukuran (*outer model*) pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Outer model merupakan bagian dari model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*/SEM) yang berfungsi untuk mengukur hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikator yang merepresentasikannya.



Gambar 1 Skema Outer Model Smart PLS 1

a. Validitas Konvergen

Tabel 8 Outer Loadings

Variabel	Indikator	Loading factor	Keterangan
Pelatihan Kerja	X1_1	0.718	Valid
	X1_10	0.800	Valid
	X1_2	0.711	Valid
	X1_3	0.721	Valid
	X1_4	0.729	Valid
	X1_5	0.736	Valid
	X1_6	0.719	Valid
	X1_7	0.717	Valid
	X1_8	0.722	Valid
	X1_9	0.807	Valid
Kreativitas Kerja	X2_1	0.723	Valid
	X2_10	0.726	Valid
	X2_2	0.764	Valid
	X2_3	0.778	Valid
	X2_4	0.748	Valid
	X2_5	0.706	Valid
	X2_6	0.707	Valid
	X2_7	0.708	Valid
	X2_8	0.718	Valid
	X2_9	0.741	Valid
Kompetensi Kerja	X3_1	0.715	Valid
	X3_10	0.856	Valid
	X3_2	0.715	Valid
	X3_3	0.722	Valid
	X3_4	0.723	Valid
	X3_5	0.740	Valid
	X3_6	0.731	Valid
	X3_7	0.722	Valid
	X3_8	0.824	Valid
	X3_9	0.853	Valid
Komitmen Kerja	Y_1	0.859	Valid
	Y_2	0.868	Valid
	Y_3	0.866	Valid
	Y_4	0.870	Valid

Variabel	Indikator	Loading factor	Keterangan
	Y_5	0.750	Valid
	Y_6	0.758	Valid
Kinerja	**Z_1**	0.733	Valid
	Z_2	0.720	Valid
	Z_3	0.729	Valid
	Z_4	0.718	Valid
	Z_5	0.703	Valid
	Z_6	0.704	Valid
	Z_7	0.737	Valid
	Z_8	0.733	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 4.0

Berdasarkan data pada tabel 8, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pada semua variabel penelitian menunjukkan nilai *outer loading* > 0,70, yang melampaui batas minimum untuk memastikan validitas dalam penelitian ini. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel Pelatian Kerja, Kreativitas Kerja, Kompetensi, Komitmen Kerja dan Kinerja.

b. Uji Reliabilitas

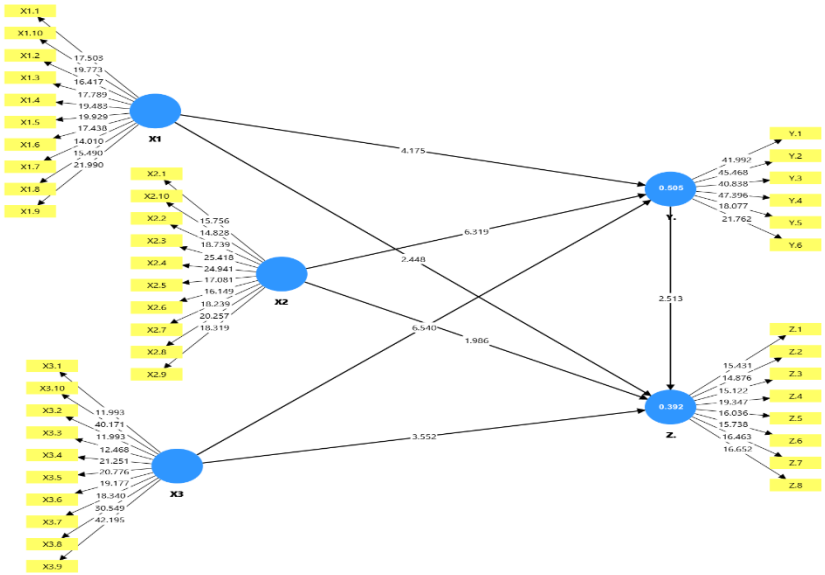
Tabel 9 Uji *Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*	Batas Nilai	Keputusan
Pelatian Kerja (X1)	0.908	0.910	0,70	Reliebel
Kreativitas Kerja (X2)	0.904	0.907	0,70	Reliebel
Kompetensi (X3)	0.920	0.930	0,70	Reliebel
Komitmen Kerja (Y)	0.909	0.912	0,70	Reliebel
Kinerja (Z)	0.869	0.870	0,70	Reliebel

Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 4.0

Berdasarkan tabel hasil pengujian, semua variabel Pelatian Kerja, Kreativitas Kerja, Kompetensi, Komitmen Kerja dan Kinerja menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* melebihi 0,70. Dengan demikian setiap variabel sudah memenuhi syarat untuk dikatakan reliabel.

c. Uji Inner Model



Gambar 2 Model Struktural (*Inner Model)*

Pengujian signifikansi dilakukan melalui prosedur bootsrapping dengan melihat t-statistik dan *p-value.* Suatu pengaruh dikatakan signifikan apabila t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05. Uji inner model penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai path *coefficient* dan *R square* sebagai berikut :

Tabel 10 R-*Square*

Variabel	*R Square*	*R Square Adjusted*
Komitmen kerja	0.505	0.497
Kinerja	0.392	0.376

Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 4.0

Berdasarkan hasil output nilai R Square, nilai R^2 sebesar 0,505 menunjukkan bahwa 50,5% variansi dalam variabel komitmen kerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga faktor utama yaitu pelatian Kerja, Kreativitas Kerja dan Kompetensi. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar dalam memengaruhi Komitmen kerja dalam penelitian ini. Namun, masih terdapat 49,5% variansi lain yang tidak dijelaskan oleh model ini, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Semakin tinggi nilai R Square tersebut mencerminkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik dalam menjelaskan pengaruh variabel Pelatian Kerja, Kreativitas Kerja, Kompetensi terhadap Komitmen Kerja tendik Universitas Pamulang.

Selain itu, nilai R^2 yang diperoleh adalah 0,392, yang menunjukkan bahwa 39,2% variansi dalam variable kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatian Kerja, Kreativitas Kerja dan Kompetensi..

Dengan kata lain, lebih dari setengah variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model ini, namun 60,8% variansi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar ketiga variabel independen tersebut. Nilai R Square pada kedua variabel tersebut memperkuat bukti bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini sangat erat dan bahwa pelatian Kerja, Kreativitas Kerja dan Kompetensi. merupakan faktor yang memiliki peran signifikan dalam mendorong komitmen kerja sekaligus meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Universitas Pamulang Tangerang Selatan.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Tabel 11 Pengujian Hipotesis Langsung (*Direct Effect)*
Path Coeffisients

	Original sample (O)	***Sample mean (M)***	***Standard deviation (STDEV)***	***T statistics (|O/STDEV|)***	***P values***	**KET**
Pelatihan Kerja -> Komitmen Kerja	0.239	0.239	0.055	4.175	0.000	Diterima
Pelatihan Kerja -> Kinerja	0.184	0.189	0.071	2.448	0.014	Diterima
Kreativitas Kerja -> Komitmen Kerja	0.302	0.305	0.049	6.319	0.000	Diterima
Kreativitas Kerja -> Kinerja	0.137	0.140	0.073	1.986	0.047	Diterima
Kompetensi -> Komitmen Kerja	0.390	0.390	0.060	6.540	0.000	Diterima
Kompetensi -> Kinerja	0.245	0.250	0.081	3.552	0.000	Diterima
Komitmen Kerja -> Kinerja	0.238	0.233	0.086	2.513	0.012	Diterima

Sumber : Olah Data *SMARTPLS-4*(2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan hipotesis berikut:

1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja (Y) dengan nilai *Direct Effect* sebesar 0,239 (positif), nilai t-statistik 4,175 > 1,96 dan nilai P-Value 0,000 < 0,05 Sehingga H1 pada penelitian ini **diterima**.

2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kreativitas Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja (Y) dengan nilai *Direct Effect* sebesar 0,302 (positif), nilai t-statistik 6,319 > 1,96 dan nilai P-Value 0,000 < 0,05 Sehingga H2 pada penelitian ini **diterima**.
3) Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja (Y) dengan nilai *Direct Effect* sebesar 0,390 (positif), nilai t-statistik 6,540 > 1,96 dan nilai P-Value 0,000 < 0,05 Sehingga H3 pada penelitian ini **diterima**.
4) Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) dengan nilai *Direct Effect* sebesar 0.184 (positif), nilai t-statistik 2,448 > 1,96 dan nilai P-Value 0,014 < 0,05 Sehingga H4 pada penelitian ini **diterima**.
5) Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kreativitas Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) dengan nilai *Direct Effect* sebesar 0,137 (positif), nilai t-statistik 1,986 > 1,96 dan nilai P-Value 0.047 < 0,05 Sehingga H5 pada penelitian ini **diterima**.
6) Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Z) dengan nilai *Direct Effect* sebesar 0,245 (positif), nilai t-statistik 3,552 > 1,96 dan nilai P-Value 0.000 < 0,05 Sehingga H6 pada penelitian ini **diterima**.
7) Hasil pengujian menunjukkan bahwa Komitmen kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) dengan nilai *Direct Effect* sebesar 0,238 (positif), nilai t-statistik 2,513 > 1,96 dan nilai P-Value 0.012 < 0,05 Sehingga H7 pada penelitian ini **diterima**.

b. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tabel 12 Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung *(Indirect Effect)*

Spesific Indirect Effects

	Original sample (O)	***Sample mean (M)***	***Standard deviation (STDEV)***	***T statistics (|O/STDEV|)***	***P values***
Pelatihan Kerja -> Komitmen Kerja -> Kinerja	0.050	0.049	0.024	2.052	0.040
Kreativitas Kerja -> Komitmen Kerja -> Kinerja	0.068	0.067	0.029	2.305	0.021
Kompetensi Kerja -> Komitmen Kerja -> Kinerja	0.085	0.082	0.035	2.393	0.017

Sumber : Olah Data *SMARTPLS-4*(2025)

1) Berdasarkan tabel hasil penelitian diatas, diketahui bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen kerja, dengan nilai *Indirect Effect* sebesar 0,050 (positif) dan nilai P-Value 0,04 < 0,05. Sehingga hipotesis terkait **diterima.**
2) Berdasarkan tabel hasil penelitian diatas, diketahui bahwa Kreativitas Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen kerja, dengan nilai *Indirect Effect* sebesar 0,068 (positif) dan nilai P-Value 0,021 < 0,05. Sehingga hipotesis terkait **diterima.**

3) Berdasarkan tabel hasil penelitian diatas, diketahui bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen kerja, dengan nilai *Indirect Effect* sebesar 0,085 (positif) dan nilai P-Value 0,017 < 0,05. Sehingga hipotesis terkait juga **diterima.**

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis pada penelitian mengenai Peran Pelatihan Kerja, Kreativitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Pamulang Tangerang Selatan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut: 1) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen kerja berdasarkan Nilai p-value yang didapat sebesar 0.000 < 0.05. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan kerja yang diberikan mampu meningkatkan komitmen kerja tenaga kependidikan Universitas Pamulang Tangerang Selatan dalam menjalankan tugasnya . 2) Kreativitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen kerja berdasarkan nilai p-value sebesar 0.000 < 0.05, artinya semakin tinggi kreativitas kerja, maka komitmen kerja tenaga kependidikan Universitas Pamulang Tangerang Selatan juga akan semakin meningkat. 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja dibuktikan dengan nilai p-value yang didapat sebesar 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi kerja, maka semakin tinggi pula komitmen kerja tenaga kependidikan Universitas Pamulang Tangerang Selatan. 4) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja berdasarkan nilai p-value yang didapat sebesar 0.014 < 0.05. Hal ini membuktikan bahwa jika pelatihan kerja yang baik maka secara signifikan dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Universitas Pamulang Tangerang Selatan. 5) Kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan hasil uji yang menunjukkan nilai p-value sebesar 0.047 < 0.05, yang berarti bahwa kreativitas kerja berperan dalam mendorong peningkatan kinerja tenaga kependidikan Universitas Pamulang Tangerang Selatan. 6) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0.000 < 0.05, yang berarti bahwa kompetensi kerja yang baik berperan dalam mendorong peningkatan kinerja tenaga kependidikan Universitas Pamulang Tangerang Selatan. 7) Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinrja berdasrkan Nilai p-value sebesar 0.012 < 0.05 mengindikasikan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja tenaga kependidikan Universitas Pamulang Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator).* Nusa Media.

Ahmad, A., Bibi, P., & Majid, A. H. A. 2017. The Impact Of Training & Development And Transformational Leadership Over Organizational Commitment Among Academic Staff In Public Tertiary Institutions: The Buffering Role Of Coworker Support. *International Journal Of Economic Perspectives*, 11(1).

Aisyah, S., Nasrul, H. W., & Hamta, F. 2022. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Pusat Keunggulan Kota Batam. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis (JMOB)*, 2(4), 545–554. Https://Doi.Org/10.33373/Jmob.V2i4.5164

Akoli, W. M. U. F., Tule, P., Adrianus, J. S., Man, S., & Djuang, G. 2024. Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Management Studies*

And Entrepreneurship Journal (MSEJ), 5(2), 7760–7771. Https://Doi.Org/10.37385/Msej.V5i2.5473

Allen, N. J., & Meyer, J. P. 2016. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. 2016. The Dynamic Componential Model Of Creativity And Innovation In Organizations: Making Progress, Making Meaning. *Research In Organizational Behavior*, 36, 157–183. Https://Doi.Org/10.1016/J.Riob.2016.10.001

Ananda, G. C. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK Dan SD Pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah Di Kota Pematang Siantar. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 13(1).

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi).* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Arofah, R. 2015. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. Https://Lib.Unnes.Ac.Id

Azis, S. S., Saleh, H., & Said, M. 2023. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi Pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. *Idn. Journal Of Business And Management*, 6(1), 90–103. Https://Doi.Org/10.35965/Jbm.V6i1.3807

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Campion, M. A., Campion, M. K., & Campion, E. L. 2020. Competency Modeling: A Theoretical And Empirical Examination Of The Strategy Dissemination Process. *Human Resource Management*, 59(3), 291–306. Https://Doi.Org/10.1002/Hrm.21990

Cardoso, G. F. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.

Darmawan, D., Purwanti, D., & Hanafi, S. 2024. Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Instruktur Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Serang. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(1), 586–591. Https://Doi.Org/10.29303/Jipp.V9i1.2020

Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenhallindo.

Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Liberty.

Handoko, T. H. 2009. *Manajemen: Dasar Pengertian Dan Masalah.* Bandung: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Husein, U. 2008. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Jelatu, H. 2023. The Influence Of Work Facilities And The Quality Of Human Resources On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In The

Population And Civil Registration Services Of Manggarai, East Manggarai And Manggarai West Districts. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan Dan Perencanaan Pembangunan Daerah*, 1(2), 16–25.

Jelatu, H., & Ibrahim, I. A. 2024. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kreatif Karyawan Melalui Teamwork Dan Komitmen Kerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 1816–1827. Https://Doi.Org/10.56799/Ekoma.V3i4.3698

Jelatu, H., & Jewaru, M. 2024. *Optimalisasi Kinerja Organisasi: Sinergi Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Kepuasan Kerja.* Amerta Media.

Jelatu, H., Maria, L., & Martin, J. 2023. The Influence Of Level Of Education, Training And Work Discipline On The Performance Of Forestry Officials In Makassar. *Journal Markcount Finance*, 1(1), 47–59.

Junaidi. Http://Junaidichaniago.Wordpress.Com

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik).* Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Khristian, Munir, A. A., Daud, I., & Fauzan, R. 2025. Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat RSUD Dr. Soedarso Pontianak. *Eco-Buss*, 7(3), 2072–2083. Https://Doi.Org/10.32877/Eb.V7i3.2216

Kristina, N., & Widyaningrum, W. 2019. *MANSKILL Managerial Skill.* Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.

Kurnia, R., & Sutisna, N. 2025. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Penempatan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Di Institusi Pendidikan Universitas Buddhi Dharma. *Eco-Fin: Economics And Financial*, 7(1), 379–391. Https://Doi.Org/10.32877/Ef.V7i1.2143

Lusaputra, F. G., & Suryani, R. 2024. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Pada Karyawan Perguruan Tamansiswa Banjarnegara. *Medikonis*, 15(1), 47–59. Https://Doi.Org/10.52659/Medikonis.V15i1.92

Maharesi, G. B. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Kreativitas Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Fakultas Seni Pertunjukan Institut Kesenian Jakarta. Jakarta: Program Pascasarjana UNJ. Https://Lib.Unj.Ac.Id

Mangkunegara, A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke-14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manullang, M. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Marrelli, A. F., Tondora, J., & Hoge, M. A. 2005. Strategies For Developing Competency Models. *Administration And Policy In Mental Health And Mental Health Services Research*, 32(5–6), 533–561. Https://Doi.Org/10.1007/S10488-005-3264-0

Marrelli, A. F., Tondro, N. J., & Pretz, J. E. 2019. Competency Modeling: The Past, The Present, And The Future. *Advances In Developing Human Resources*, 21(4), 455–472. Https://Doi.Org/10.1177/1523422319862120

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.

Nitisemito, A. S. 2014. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. 2021. *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage* (12th Ed.). Mcgraw-Hill.

Nurmawan, A. R. 2024. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Guru Pada SMKN 2 Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Research And Development Student*, 2(3), 36–45. Https://Doi.Org/10.59024/Jis.V2i3.903

Novi Syahrianti, Hasmin, & Gunawan. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal STIE AMKOP*, 1(1).

Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM.* Bandung: Alfabeta.

Puteri, S. N., Sulistyandari, R., & Setianingsih. 2022. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting And Business Journal*, 2(2), 392–401. Https://Jom.Umri.Ac.Id/Index.Php/Ecountbis/Article/View/339

Putra, A. S., Hendriani, S., & Samsir. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Pada Pengelola Bumdes Di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2). Https://Doi.Org/10.25299/Kiat.2020.Vol31(2).2886

Rachman, Z. A., & Widiartanto, W. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Harian Suara Merdeka). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1408–1417. Https://Doi.Org/10.14710/Jiab.2021.32681

Reiter-Palmon, R., & Murugavel, V. 2018. The Effect Of Problem Construction On Team Process And Creativity. *Frontiers In Psychology*, 9, 2098. Https://Doi.Org/10.3389/Fpsyg.2018.02098

Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour* (13th Ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Safitri, I., Amang, B., & Selong, A. 2024. Pengaruh Kreativitas, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang. *SEIKO: Journal Of Management & Business*, 7(1), 464–476. Https://Doi.Org/10.37531/Sejaman.V7i1.6397

Saks, A. M., & Burke-Smalley, L. A. 2014. Is Transfer Of Training Related To Firm Performance? *International Journal Of Training And Development*, 18(2), 104–115. Https://Doi.Org/10.1111/Ijtd.1202

Sari, L. A. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Persero Kantor Cabang Kawi Malang). Universitas Brawijaya.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Sipil.* Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju.

Siagian, S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia.

Sofyandi, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Press.
Sugiarti, E. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Scientific Journal Of Reflection*, 3(2), 151–160. Https://Doi.Org/10.37481/Sjr.V3i2.190
Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
Sumarsih. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).* Http://Staff.Uny.Ac.Id
Suprihanto, J., Dkk. 2003. *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: STIE YKPN.
Susilowati, S., Sahim, A. N., Pratikno, Y., & Nurakhim, B. 2024. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Data Dan Informasi Kementerian Pertahanan. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(1), 496–511. Https://Doi.Org/10.36312/Jcm.V3i1.3299
Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Yayan Sudaryana. 2018. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Sucofindo (Persero) Jakarta. *Mabiska Jurnal*, 3(2).