



---

## PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN WAREHOUSE PT. CHING LUH INDONESIA DI TANGERANG

*The Effect Of Training On Employee Performance In The Warehouse Department Of Pt. Ching Luh  
Indonesia In Tangerang*

**Akbar Maulana Pujangga**

Universitas Pramita Indonesia, Kota Tangerang, Indonesia

\*Email: [akbarnya@email.com](mailto:akbarnya@email.com)

\*Correspondence: Akbar Maulana Pujangga

---

DOI:

10.59141/comserva.v3i4.934

### ABSTRAK

Dalam menghadapi era globalisasi pelatihan yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan dan mampu bersaing. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing baru masuk dalam bisnis yang telah dijalani. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan, agar strategi pelatihan tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris yang mendukung asumsi bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 50 karyawan departemen gudang PT Ching Luh Indonesia di Tangerang. PT Ching Luh Indonesia mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan, dan peningkatan kinerja karyawan, manfaat bagi perusahaan, tetapi juga kepercayaan masyarakat terhadap karyawan departemen gudang. Penelitian ini menggunakan model analisis validitas, analisis reliabilitas, analisis koefisien determinasi, dan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan melalui hasil analisis statistik. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil uji analisis regresi dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,729 dengan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 ( $\leq \alpha = 0,05$ ) menunjukkan bahwa model regresi pelatihan mampu menjelaskan 72,90% varians karyawan, sedangkan sisanya 27,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengaruh Pelatihan, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

In the face of the globalization era, quality training will be a strength for companies to survive and be able to compete. In facing the era of globalization, quality training will be a strength for companies to survive and be able to compete. The convenience caused by technological advances has also caused many new competitors to enter the business that has been undertaken. Performance is basically what employees do or do not do so that it affects how much they contribute to the agency or organization including the quality services presented, in order for the training strategy to be successful, the company needs to know the performance goals. This study aims to find empirical evidence that supports the assumption that training has a significant effect on performance. In this study, the sample used was 50 employees of PT

Ching Luh Indonesia's warehouse department in Tangerang. PT Ching Luh Indonesia expects an increase in employee performance, and an increase in employee performance, benefits for the company, but also public trust in warehouse department employees. This study used models of validity analysis, reliability analysis, determination coefficient analysis, and correlation analysis. The results showed that training variables had a significant effect on employee performance, this was shown through the results of statistical analysis. From the calculation results, it can be seen that the results of the regression analysis test can be seen that the R square value of 0.729 with the resulting significance level of 0.000 ( $\leq \alpha = 0.05$ ) shows that the training regression model is able to explain 72.90% of employee variance, while the remaining 27.10% is influenced by other variables that were not studied in the study.

**Keywords:** *Training, Training Effect, Employee Performance*

---

## **PENDAHULUAN**

Di dalam menghadapi era globalisasi pelatihan yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan dan mampu bersaing. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing baru masuk dalam bisnis yang telah dijalani. Kemudahan pesaing baru untuk masuk dalam dunia bisnis, mengakibatkan adanya persaingan yang semakin ketat. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan, agar strategi pelatihan tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja (Saputra et al., 2020). Menurut (Sinambela, 2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersamasama yang dijadikan sebagai acuan. Faktor-faktor yang digunakan untuk pelatihan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional (Dipang, 2013) (Primandaru et al., 2018). Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, bias juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Ummah, n.d.) (Siregar et al., 2020) (Samijatun & Siswani, 2021) (Dipang, 2013).

PT. Ching Luh Indonesia adalah salah satu perusahaan dagang yang bergerak di bidang sepatu khususnya brand adidas di Tangerang, agar dapat bersaing dengan makin banyaknya perusahaan yang ada. PT. Ching Luh Indonesia harus memperbaiki kinerja karyawan Department Warehouse agar memahami kerjanya di setiap job masing-masing. Faktor yang sangat berpengaruh adalah kinerja karyawannya itu sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya. PT. Ching Luh Indonesia, melaksanakan program pelatihan, melalui pelaksanaan program tersebut. PT. Ching Luh Indonesia mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan, dan meningkatnya kinerja karyawan, keuntungan bagi perusahaan, melainkan juga kepercayaan masyarakat terhadap karyawan departement warehouse PT. Ching Luh Indonesia di Tangerang. Permasalahan yang ada yaitu kinerja karyawan yang masih rendah dan disiplin karyawan yang masih sangat rendah. Pelaksanaan pelatihan harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Sebelum pelatihan dilaksanakan, perlu

---

dilakukan suatu analisis untuk mengetahui jenis dan metode pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan. Pemilihan metode yang tepat akan membantu dalam kelancaran pelaksanaan. Untuk mengetahui apakah hasil yang didapat telah sesuai dengan tujuan, diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan, karena dengan adanya perencanaan yang matang, diharapkan pelaksanaan pelatihan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Sedangkan Simanjuntak (2005) dalam (Maulyan, 2019) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja (Nurhayati, 2022) (Ramansyah, 2022) (Syauki et al., 2022).

Pelatihan sering di anggap sebagai aktivitas yang paling dapat di lihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian. Mulai dari kurangnya kedisiplinan karyawan pada saat masuk jam kerja, pakaian seragam kerja, dan motivasi dalam bekerja (Gorat, 2022). Pelatihan dan kemampuan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebab melalui dua faktor akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan Perusahaan (Hendra, 2020). Begitu juga sebaliknya jika tingkat kemampuannya kerjanya menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pelatihan merupakan cara untuk membangun menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama memasuki era persaingan yang semakin ketat di dunia usaha (Ichsan & Nasution, 2021). Keterampilan dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan, kemampuan dalam berorganisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi. Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich dalam (Napitupulu, 2020) sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, (Napitupulu, 2020) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya (Nurhayati, 2022) (Sobirin et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang maka ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan rendah, adanya pelatihan yang kurang optimal dan waktu pemberian materi masih kurang maksimal, disiplin karyawan yang masih sangat rendah. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada department warehouse pada PT. Ching Luh Indonesia di Tangerang. Untuk manfaatnya dapat menambah dan memperkaya study mengenai organisasi publik atau perusahaan yang di tinjau dari perspektif pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan penelitian ini di harapkan mampu digunakan sebagai pertimbangan atau masukan kepada PT. Ching Luh Indonesia untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia (Darsana & Sukaarnawa, 2023) (Rusby, 2017). Pelatihan menurut Dessler (2009) dalam (Syarifuddin et al., 2021) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu dalam dunia kerja. Karyawan yang baru ataupun yang sudah

bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Permasalahan yang ada yaitu adanya pelatihan yang kurang optimal dan waktu pemberian materi masih kurang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan yang telah penulis sampaikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement Warehouse PT. Ching Luh Indonesia Di Tangerang”**.

## **METODE**

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7) (Johnson, B. & Christensen, 2012). Adapun jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan, seperti sistem pemberian balas jasa financial dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan dan data kuantitatif yaitu data yang berupa laporan-laporan secara tertulis, seperti ; besarnya gaji karyawan. Penelitian yang dalam mengumpulkan data dengan cara data diambil dari populasi kinerja karyawan pada department warehouse PT. Ching Luh Indonesia di Tangerang, dengan menggunakan jumlah populasi 50 orang karyawan. Sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode intrumen yaitu angket atau kuisioner, wawancara, dan observasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Ichsan et al., 2021) (Ferdiansyah, 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Rahman, 2020) (Nugrahani, 2017). Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih (Fauzi, 2022). Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Syafuruddin et al., 2022).

Pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap (Wahyunanto & Gilang, 2020). Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Suwandi & Sutanti, 2021).

Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satunya caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan. Seringkali terjadi pada karyawan baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi sehingga biasanya organisasi harus selalu melakukan program pelatihan untuk mereka. Tetapi pelatihan tidak hanya dilakukan untuk karyawan baru saja, karyawan lama pun kemampuan dan keahliannya perlu di-upgrade untuk memberikan penyegaran serta menyesuaikan tuntutan pekerjaan yang berubah. Pelatihan pada karyawan lama dapat pula sebagai sarana untuk mengasah keterampilan mereka dan menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau strategi organisasi. Karena kejenuhan bekerja akan menyebabkan kurangnya kinerja karyawan sehingga berdampak pada produktivitas recruitment. Demikian beberapa pandangan para ahli tentang pengertian maupun definisi pelatihan.

Pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektifitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditinggalkan kepada konteks seluruh lingkungannya (Sabrina, 2017). Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektifitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap (Rosmadi, 2018).

Definisi kinerja karyawan, kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Syam, 2020).

Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) (Jen & Andani, 2021). Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik harus sensitif terhadap masukan dan tindakantindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Hasanah, 2018).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standart yang ditetapkan (Rambe, 2017). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Safitri et al., 2013).

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

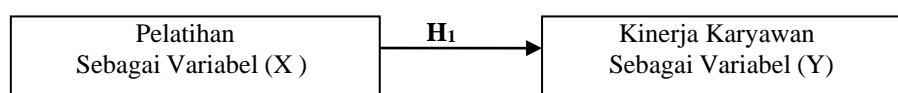
### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan merupakan cara untuk membangun menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karenaitu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama memasuki era persaingan yang semakin kett di dunia usaha. Pelatihan menurut Dessler (2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu dalam dunia kerja. Karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

#### **H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh antara metode pelatihan dengan kinerja karyawan**

Pelatihan yang dilakukan pada karyawan *department warehouse* PT. Ching Luh Indonesia di Tangerang berdasarkan landasan teori yang telah di paparkan dalam penulisan ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



**Penelitian Sumber: Akbar Maulana Pujangga (2018)**

**Gambar 1. Kerangka**

Menguraikan hasil uji hipotesis beserta pembahasannya berdasarkan data yang ada dengan menyebarkan angket kuesioner kepada setiap individu karyawan department warehouse PT. Ching Luh Indonesia di Tangerang, yang terdiri dari 50 orang karyawan melalui penyebaran angket kuesioner tersebut karyawan department warehouse PT. Ching Luh Indonesia di Tangerang, diharapkan mengisi setiap pertanyaan yang ada dengan menggunakan skor-skor dengan tertera di bawah lembar kuesioner. Setelah diisi semua pernyataan tersebut dilanjutkan dengan melakukan penelitian. Penelitian tersebut dilakukan pengamatan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada department warehouse PT. Ching Luh Indonesia di Tangerang. Data hasil pengamatan tersebut diperlukan untuk melengkapi hasil pengujian hipotesis dalam upaya menjawab permasalahan penelitian. Data hasil skor yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 for windows menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada department warehouse PT. Ching Luh Indonesia di Tangerang.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka ditarik kesimpulan bahwa secara sederhana literasi dapat dikatakan sebagai kemampuan membaca dan menulis yang di miliki oleh masyarakat sedangkan dalam bahasa literasi memiliki makna dari kata “ Literatus” yang mempunyai arti “orang yang belajar” sedangkan numerasi adalah suatu pemahaman atau pengetahuan yang berhubungan dengan angka atau berhitung dan memahami angka-angka atau pun symbol-simbol sehingga dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. SDN 342 Manurung salah satu sekolah yang rendah akan literasi dan numerasi sehingga sebagai mahasiswa yang mengikuti kampus mengajar melakukan bimbingan belajar guna untuk meningkatkan literasi dan numerasi siswa.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Fauzi, H. (2022). *Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sd Negeri 1 Tanta Timur Kabupaten Tabalong*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Ferdiansyah, M. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Program Pelatihan terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura II (Persero). *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(2).
- Gorat, R. A. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan*. Fakultas Sosial Sain.
- Hasanah, U. (2018). Analisis Pengaruh Biaya Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 100–102.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48–53.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jen, V., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pT. Bank Commonwealth Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 509–517.
- Johnson, B. & Christensen, L. (2012). *Educational Research 4th Ed.: Quantitative, qualitative, and mix-methods approaches*. SAGE Publication.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Napitupulu, D. (2020). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan ((Studi Kasus Bagian Produksi Parts Pada PT Noble Medan). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(2), 21–35.
- Nugrahani, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi untuk*
-

- Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. *Warta Perpustakaan Pusat Undip*, 10(2).
- Nurhayati, Y. K. A. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah KCP Stabat. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 131–142.
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 204–211.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Ramansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Insan Pratama Sidoarjo. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(6), 374–383.
- Rambe, F. H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Yayasan Universitas Labuhanbatu. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 108–114.
- Rosmadi, M. L. N. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Gardautama. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Informatika*, 14(3), 205–215.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Sabrina, L. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN APD BANDUNG)*. Universitas Widyatama.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Samijatun, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 35–44.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi bengkulu. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi. *Yogyakarta: Graha Ilmu*, 11, 64.
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151–160.
- Sobirin, D. M., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan di KPO PT. BPR Cipatujah Jabar. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 104–107.
- Suwandi, S., & Sutanti, G. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Di Kabupaten Bekasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 984–994.
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., ST, S., Butarbutar, D. J. A., SE, S., & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Dikota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management*
-



*Review, 1(2).*

Syauki, M., Yuliana, Y., Mur, E. M., & Saputra, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Banda Aceh. *Jurnal Serambi Akademica, 10(8)*, 1013–1019.

Ummah, N. K. (n.d.). *Strategi Program Pelayanan Sosial Pendidikan Melalui Charity Of Children Education Community (Cce Community) Di Kebagusan Jakarta Selatan.*

Wahyunanto, F. D., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *EProceedings of Management, 7(2)*.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).