



Analisis Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bento Group Indonesia (Bento Kopi) Cabang Kota Cimahi

Ayu Virgiayani Fazri*¹, Ida Jalilah Fitria²

^{1,2} Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia
ayu10120603@digitechuniversity.ac.id¹, idajalilah@digitechuniversity.ac.id²

Alamat : Jl. Cibogo Indah No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung Jawa Barat.

.Korespondensi penulis : ayu10120603@digitechuniversity.ac.id*

Abstrak. Today's globalization is characterized by increasing intensity of competition among companies and technological advances that pose challenges for companies in managing various aspects. Faced with change and competition at both the national and international levels, employees must be prepared to adapt to technology, such as the emergence of new telecommunications or new working methods undertaken. The achievement of the purpose of the company is due to the human effort in planning, organizing, directing, coordinating and controlling operational activities. Trained human resources influence the performance and responsibility of the company as a whole. The objective of this survey is to find out (1) the impact of employment training on employee performance in employees of Bento Kopi Branch Cimahi PT. Bento Group Indonesia and, (2) the correlation of employee training to the performance of employees in Bento Kopi Branch Cimahi. The research methodology uses qualitative descriptive approaches, data collection using observation, interviews and library studies. Based on the results of observations and interviews with employees of Bento Kopi Branch Cimahi this obtained quite good results on the training work carried out by the entire employees. The performance of employees of Bento Kopi Branch Cimahi has increased after a period of regular work training carried out by the company. With the presence of this work training affects the ability of employees to complete their tasks and responsibilities well and maximum.

Keywords: Employees training, Work Performance.

Abstrak. Globalisasi saat ini ditandai dengan persaingan antar perusahaan yang semakin meningkat intensitasnya dan kemajuan teknologi yang memberikan tantangan bagi perusahaan dalam pengelolaan berbagai aspek. Menyikapi perubahan dan persaingan baik di tingkat nasional maupun internasional, karyawan harus bersedia beradaptasi dengan teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan disebabkan oleh usaha manusia dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan operasional. Sumber daya manusia yang terlatih berpengaruh terhadap kinerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Gambaran pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bento Kopi Cabang Cimahi PT. Bento Group Indonesia dan, (2) Korelasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bento Kopi Cabang Cimahi. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi kepustakaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan Bento Kopi Cabang Cimahi ini diperoleh hasil yang cukup baik mengenai pelatihan kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan. Kinerja karyawan Bento Kopi Cimahi ini meningkat setelah masa pelatihan kerja berkala yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan adanya pelatihan kerja ini berpengaruh pada kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Pelatihan kerja karyawan merupakan salah satu bentuk prosedur yang menginstruksikan pengetahuan dan kemampuan tertentu, yang akan membuat karyawan menjadi lebih mahir dan mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif. Selain daripada itu program pelatihan kerja ini

juga bermanfaat untuk melatih karyawan juga meningkatkan kualitas, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini juga akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.

Berbagai faktor dapat memengaruhi pelatihan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Faktor – faktor tersebut bisa saja menjadi hambatan baik bagi individu karyawan atau organisasi dalam program pelatihan yang dijalani dalam rangka mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan program pelatihan karyawan yang sesuai dengan standar operasional produksi yang mana dapat memengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Penulis harus memastikan bahwa tulisannya tidak mengandung unsur plagiasi. Artikel yang sudah terbit sebagai prosiding, tidak diterima untuk terbit di jurnal ini tanpa melalui proses lebih lanjut untuk melengkapi tulisan dan data hasil akhir penelitian.

PT. Bento Grup Indonesia berdiri sejak awal tahun 2012 adalah perusahaan yang menaungi beberapa brand meliputi Food & Beverage, Properti, Budidaya, Kecantikan, dan Digital Marketing agency. Dengan adanya tuntutan dari beberapa aspek tersebut menuntut PT. Bento Grup Indonesia ini untuk mengembangkan usahanya dari UMKM Lokal menuju Nasional.

Dalam usahanya untuk meningkatkan pelayanan terhadap konsumen PT. Bento Grup Indonesia Cabang Kota Cimahi membutuhkan karyawan yang handal, dan PT. Bento Grup Indonesia Cabang Kota Cimahi rutin mengadakan program pelatihan kerja bagi karyawan. Dan untuk mencapai visi dari PT. Bento Grup Indonesia yaitu Membangun Bangsa dengan Karya.

Bento Kopi Cimahi memiliki karyawan ±16 orang. Berikut data absensi di Bento Kopi Cimahi dalam 3 bulan terakhir :

Tabel 1. Rekap Kehadiran Karyawan

No.	Bulan & Tahun	Jumlah mangkir/ hari
1	Januari	17
2	Februari	15
3	Maret	7
Jumlah		39 hari

Dari data absensi tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam 3 bulan terakhir jumlah yang mangkir dihitung per hari terbilang cukup banyak dan menyebabkan operasional cukup terganggu. Dengan adanya yang mangkir, rekan sesama divisi harus mem- backup jam kerja yang mangkir tersebut.

PT. Bento Grup Indonesia untuk cabang Bento Kopi Cimahi melakukan kegiatan pelatihan kerja pada awal pembukaan cabang baru. Pelatihan tersebut merupakan pelatihan yang

Analisis Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bento Group Indonesia (Bento Kopi) Cabang Kota Cimahi

diwajibkan setelah adanya proses recruitment crew outlet baru. Pelatihan dengan instruktur handal yang memberikan materi pelatihan juga praktek di lapangan langsung. Pelatihan ini tentu berpengaruh pada jalannya operasional outlet store Bento Kopi Cimahi.

Berdasarkan latar belakang tersebut mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul : Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bento Grup Indonesia (Bento Kopi) Cabang Kota Cimahi (Penelitian Pada Karyawan Bento Kopi Cabang Kota Cimahi).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Secara etimologis manajemen atau “management” berasal dari kata “manage”. Kata “manage” berasal dari kata “manus”, yang berarti “to control by hand” atau “gain results”. “Gain results” mencakup dua makna, pertama, “the achievement of results”, dan kedua, “personal responsibility by the manager for results being achieved”. Konsep manajemen lebih luas dari hanya sekedar “the achievement of results”; dan “personal responsibility by the manager for results being achieved”, juga lebih luas dari hanya sekedar pengelolaan, pembinaan, ketatalaksanaan, pengurusan. Ini tampak dalam definisi manajemen.

Dikutip dari (Susan, Eri,2019) Manajemen juga sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis memahami mengapa juga bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan membuat sistem kerja sama yang lebih bermanfaat.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dari peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan. Semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja ini adalah usaha mendidik dan mengajari subjek agar dapat menjalankan tanggung jawabnya. Upaya pelatihan ini juga merupakan upaya lain untuk mengukur seberapa jauh karyawan telah belajar dan menerapkan standar kerja perusahaan. Sumber daya manusia yang terlatih berpengaruh terhadap kinerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan secara keseluruhan.

Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

Tujuan Pelatihan

Pelatihan merupakan proses untuk membawa karyawan- karyawan untuk memperoleh kemajuan dalam pekerjaannya sekarang atau yang akan datang. Tujuan pelatihan menurut Moekijat (2003) antara lain :

1. Meningkatkan produktivitas
2. Meningkatkan mutu tenaga kerja
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
4. Meningkatkan semangat kerja
5. Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik
6. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja
7. Menunjang pertumbuhan pribadi (personal growth)

Metode Pelatihan Kerja

1. On The Job Training

- a) **Job Rotation**, metode yang dimaksudkan bahwa dengan berganti jabatan dari satu jabatan atau jenis jabatan atau memperkaya pengalaman serta dapat mengenal bermacam-macam variasi problem yang dihadapi.
- b) **Magang**, program magang dirancang untuk tingkat keahlian yang lebih tinggi, lebih cenderung kepada pendidikan.
- c) **Intership**, program yang mirip dengan magang namun bersifat sementara yang memberikan individu pengalaman pada pekerjaan tertentu.

2. *Off The Job Training*

- a) **Studi Kepustakaan**, metode ini menggunakan bahan-bahan bacaan yang ada atau laporan-laporan penelitian yang diharapkan dapat menambah pengetahuan peserta pelatihan.
- b) **Diskusi**, metode ini melibatkan semua peserta untuk aktif dalam pembicaraan/ pemecahan problem-problem yang didiskusikan. Peserta pelatihan dalam diskusi ini diharapkan dapat mengembangkan *leadership*, kerjasama, dan komunikasi yang efektif.
- c) **Dinamika Kelompok**, metode pengembangan dari teknik simulasi atau *role playing*. Dalam dinamika kelompok, peserta dilatih untuk lebih peka terhadap dinamika tingkah laku kelompok. Dinamika yang dimaksud adalah komunikasi, konflik, penolakan-penolakan, perubahan tingkah laku serta kekuasaan dan kebersamaan.
- d) **Role playing**, dalam metode ini, terdapat simulasi yang berarti suatu teknik dimana peserta diajak seolah-olah menghadapi suatu kenyataan dan harus mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam waktu yang terbatas.
- e) **Multiple technic**, merupakan pelatihan campuran yang dimaksudkan untuk mengatasi kekuarangan yang ada pada teknik lainnya serta mencapai efektifitas latihan yang tinggi. Formulasi teknik pelatihan ini dapat berbeda- beda sesuai kebutuhan latihan.

Kinerja

Dikutip dari (Hersey et all, 1993) dalam (Nasrullah, 2017) mengatakan bahwa Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa adanya pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan disebabkan oleh usaha manusia dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan operasional. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan adalah dengan menyelenggarakan program pelatihan yang mencakup tanggung jawab dan standar kerja di perusahaan tersebut.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang mana penelitian ini berfokus pada pembuktian hipotesis non-angka dan bersifat deskriptif. Didalam penelitian ini penulis menggunakan cara observasi dalam pembuktiannya. Untuk memperoleh data utama atau primer, penulis menggunakan wawancara kepada objek langsung.

Model penelitian adalah cara yang digunakan untuk melaksanakan penelitian atau (research) yaitu usaha untu menemukan, mengembangkan, mengetahui kebenaran, mengembangkan, mengetahui kebenaran suatu pengetahuan yang dilakukan dengan model-model ilmiah. Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif kualitatif yang mana mengumpulkan data dan menganalisis bukti empiris (data) secara sistematis agar dapat memahami dan menjelaskan kehidupan sosial yang dikaji dengan baik dan mendalam.

Objek penelitian adalah uraian detail penulis terhadap konsep yang diteliti yang berisikan ukuran atau parameter dari konsep yang menjadi dasar dalam pedoman wawancara, observasi dan dokumen yang digunakan. Objek yang penulis teliti dalam penelitian ini adalah Pelatihan kerja dan Kinerja karyawan pada Bento Kopi Cimahi. Pelatihan kerja merupakan suatu usaha yang cukup berpengaruh untuk kinerja kerja karyawan. Variabel dari penelitian ini yaitu Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan Bento Kopi Cimahi yang tentunya menjadi penyebab efektif atau tidaknya program tersebut dilaksanakan oleh perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan di Bento Kopi Cimahi

Pelatihan kerja merupakan sebuah upaya yang dilakukan setiap organisasi setelah adanya proses hired atau mencari calon karyawan baru sebelum akhirnya akan melakukan operasional. Pelatihan kerja ini bisa dalam bentuk apapun dan berbagai teknik. Seperti yang dilakukan oleh PT. Bento Group Indonesia kepada anak perusahaannya Bento Kopi Cabang Cimahi yang pertama kali buka pada bulan Juli 2023.

Dalam proses pelatihan kerja yang diadakan oleh PT.Bento Group Indonesia ini, semua karyawan mengikutinya dengan baik dari awal sampai akhir pelatihan kerja tersebut. Tingkat pemahaman karyawan cukup tinggi dan juga rasa ingin terus belajar membuat karyawan cukup antusias dalam menjalani pelatihan kerja ini. Trainer ahli yang didatangkan langsung

Analisis Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bento Group Indonesia (Bento Kopi) Cabang Kota Cimahi

memberikan pemahaman dan pengajaran yang baik bagi karyawan Bento Kopi Cimahi. Se jauh ini, pelatihan kerja bisa mengubah kemampuan karyawan dari 0 pengalaman menjadi memiliki wawasan yang cukup untuk menjalankan operasional Bento Kopi Cimahi ini.

Pelatihan Kerja memengaruhi Kinerja Kerja di Bento Kopi Cimahi

Peneliti mendeksripsikan dan membahas data serta informasi yang diperoleh melalui observasi dan wawancara secara mendalam kepada beberapa informan penelitian yang terkait dengan Pelatihan Kerja yang sudah dilakukan kepada karyawan Bento Kopi Cabang Cimahi seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan, peneliti menyimpulkan bahwa sebelum pelatihan kerja dilaksanakan karyawan belum mengetahui apa apa saja yang harus dilakukan dalam operasional Bento Kopi Cimahi ini dan selama masa pelatihan ada banyak yang belum memiliki pengalaman yang sama dibidangnya, ada juga beberapa yang memiliki pengalaman. Pada masa pelatihan kerja ini semua diajarkan dan juga diarahkan sesuai dengan apa yang menjadi aturan perusahaan. Secara bertahap pelatihan ini memberikan efek yang cukup signifikan terutama dalam kemampuan karyawan Bento Kopi Cimahi yang mana meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan di Bento Kopi Cimahi

Dalam proses pelatihan kerja yang diadakan oleh PT.Bento Group Indonesia ini, semua karyawan mengikutinya dengan baik dari awal sampai akhir pelatihan kerja tersebut. Tingkat pemahaman karyawan cukup tinggi dan juga rasa ingin terus belajar membuat karyawan cukup antusias dalam menjalani pelatihan kerja ini.

Kesimpulan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bento Kopi Cimahi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Bento Kopi Cabang Cimahi ini yang bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bento Kopi Cimahi. Tingkat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik untuk menerima masukan-masukan yang diberikan oleh perusahaan, selain itu materi pelatihan yang diberikan dapat menambah wawasan peserta pelatihan.

Ucapan Terima Kasih

Saya, Ayu Virgiayani Fazri selaku peneliti, menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak PT.Bento Group Indonesia atas bantuan yang telah diberikan terutama pada Crew Bento Kopi Cimahi. Semoga Bento Kopi Cimahi terus sukses dan menjadi tempat inspiratif bagi para peneliti lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- all, D. T. (2021). Pengaruh Work from Home terhadap Kinerja Guru SD Negeri 27 Palembang pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2, No. 4, Desember*.
- all, S. e. (2022). Pengembangan, Pelatihan, dan Pendidikan dan Pentingnya Pelatihan Karyawan Perusahaan di Masa Pandemi Covid-19 . *COMSERVA: (Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat) - Vol. 2 (6) Oktober, (659-673)* .
- Any Isvandiar, B. A. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRAL CAPITAL FUTURES CABANG MALANG. *Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, 17- 22*.
- Arif Angestio Sunyo, M. A. (2015). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang) . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.28 No.1 November 2015*.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96*
- Barthos, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darmawan Hulu, A. L. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS . *Jurnal EMBA Vol.10 No. 4. November 2022, Hal. 1480-1496* .
- Denny Triasmoko, M. D. (2014). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian pada Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 12 No. 1 Juli 2014/*.
- Dera Tita Vania et all. (n.d.).
- Dewi Purwaningsih et all. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Soro Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2, No. 4, Desember*.
- Dr. Arif Rachman, d. S. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher.

- Dr. Drs. H. Rifa'i Abubakar, M. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- DR. M. Anang Firmansyah, S. M. (2018). *Pengantar Manajemen*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Drs. H. Sofyan Tsauri, M. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press .
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal Arraniri et all. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania.
- Kadarisman. (2013). *Mnajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)* Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36
- M. Azis Firdaus, S. (2012). ANALISIS PEMBINAAN DAN PEMOTIVASIAN KARYAWAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANTAM (PERSERO) Tbk. UNIT GEOMIN DI JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Inovator, Edisi Maret*.
- Marnis, P. (2008). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: ZIFATAMA PUBLISHER.
- Muhammad Andi Prayogi, M. N. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* .
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management Vol.2, No.2 Oktober*, 167- 175.
- Rika Indriani, F. M. (2020). PENGARUH TRAINING EMPLOYEE DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 9.5 (2020):471-484* .
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 9, 2 Agustus*.
- Syafii, A. M. (2019). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN MODERN NURUL IMAN PARUNG BOGOR.
- Wahyuningsih, S. (April 2019). PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Warta Edisi : 60*.
- Yosef Ferry Pratama, D. W. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA . *Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018*.