



## **PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT STARKLEEN JAYA INDONESIA DI KOTA TANGERANG**

**Bekti Sri Lestari, Aidil Amin Effendy**

Universitas Pamulang

email: [bektisrilestari.unpam@gmail.com](mailto:bektisrilestari.unpam@gmail.com), [dosen00967@unpam.ac.id](mailto:dosen00967@unpam.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of Training Programs and Human Resource Development on Employee Performance, both partially and simultaneously, at PT Starkleen Jaya Indonesia in Tangerang City. The independent variables in this research consist of Training Programs (X1) and Human Resource Development (X2), while the dependent variable is Employee Performance (Y). The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study consists of all employees of PT Starkleen Jaya Indonesia, with a sample of 87 respondents determined using the Slovin formula. The results of the Partial Test (t-test) show that the Training Program (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of  $12.937 > t\text{-table } 1.988$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Human Resource Development (X2) also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of  $20.965 > t\text{-table } 1.988$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The Simultaneous Test (F-test) results indicate that Training Programs and Human Resource Development together have a positive and significant effect on Employee Performance, with an F-value of  $280.905 > F\text{-table } 3.955$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The simultaneous correlation coefficient (R) of 0.933 indicates a very strong relationship between the independent variables and Employee Performance, while the coefficient of determination (Adjusted R<sup>2</sup>) of 0.867 shows that 86.7% of the variation in Employee Performance can be explained by Training Programs and Human Resource Development, while the remaining 13.3% is influenced by other factors outside this study.*

**Keywords:** *Training Programs, Human Resource Development, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan silmutan pada PT Starkleen Jaya Indonesia di Kota Tangerang. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari Program Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Starkleen Jaya Indonesia, dengan jumlah sampel sebanyak 87 responden yang ditentukan melalui teknik slovin. Hasil Penelitian Uji Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Program Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung  $12,937 > t \text{ tabel } 1,988$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengembangan SDM (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung  $20,965 > t \text{ tabel } 1,988$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Program Pelatihan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung  $280,905 > F \text{ tabel } 3,105$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,933 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan Kinerja Karyawan, sedangkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,867 menunjukkan bahwa sebesar 86,7% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Program Pelatihan dan Pengembangan SDM, sementara sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Kata kunci :** Program Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Perusahaan jasa seperti PT Starkleen Jaya Indonesia sangat bergantung pada kompetensi, ketelitian, dan kesiapan karyawan karena kualitas layanan merupakan kunci utama kepuasan pelanggan. Kondisi tersebut menuntut perusahaan

untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang relevan dan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi maupun standar operasional yang semakin dinamis.

Program pelatihan merupakan upaya terencana yang berfungsi meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja agar sejalan dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan yang terstruktur dan adaptif terhadap kebutuhan operasional berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas layanan. Sementara itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan proses jangka panjang yang berfokus pada peningkatan potensi individu, mencakup aspek profesional, konseptual, dan karier. Program pengembangan yang konsisten mampu membangun motivasi, loyalitas, serta kesiapan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks.

Fenomena di PT Starkleen Jaya Indonesia menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan pada berbagai indikator selama empat tahun terakhir, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi, kerjasama, dan kreativitas. Penurunan tersebut berpotensi terkait dengan pelaksanaan program pelatihan yang tidak konsisten, termasuk beberapa kegiatan yang tertunda atau tidak terlaksana. Selain itu, kegiatan pengembangan SDM juga belum berjalan optimal, ditunjukkan oleh terbatasnya program pengembangan yang direalisasikan selama periode penelitian.

Secara teoritis, pelatihan dan pengembangan SDM terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur atau organisasi skala besar, sehingga belum banyak yang meninjau konteks perusahaan jasa di Indonesia dengan karakteristik pelayanan langsung kepada pelanggan. Kondisi ini menimbulkan research gap terkait bagaimana program pelatihan dan pengembangan SDM memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan jasa berskala menengah seperti PT Starkleen Jaya Indonesia.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh program pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Starkleen Jaya Indonesia, baik secara parsial maupun simultan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Teori Manajemen**

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu “managemen” dengan kata dasar “to manage” yang secara harfiah berarti mengelola. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Pratama., 2020:8).

### **Pelatihan (*Training*)**

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2019:36) sebagai Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Rachmawati (2020:67) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

### **Pengembangan SDM**

Menurut (Krismiyati, 2019:46) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Isniar Budiarti, (2020:257) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

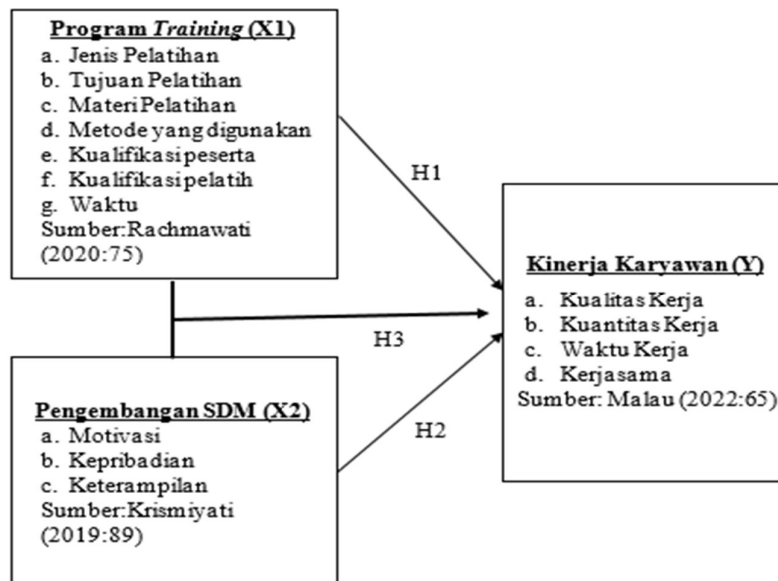
### **Kinerja Karyawan**

Menurut Prasetya & Rustam (2022:47), kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang telah dikerjakan dan diukur sesuai dengan tenggang waktu yang telah diberikan berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah di setujui. Menurut Malau (2022:29), kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi yang mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya dalam menyelesaikan tugasnya.

### **Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

**Gambar 1 Kerangka Berpikir**



H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Starkleen Jaya Indonesia.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT Starkleen Jaya Indonesia.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh antara Program Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT Starkleen Jaya Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:13) Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Starkleen Jaya Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *facility services*, khususnya jasa pemeliharaan dan kebersihan (cleaning service). Perusahaan ini beroperasi di Jl. Ruko CBD Ciledug Blok A2 No. 27-28, Kel. Karang, Kec. Ciledug, Tangerang dan menyediakan berbagai layanan kebersihan untuk area perkantoran, gedung komersial, fasilitas publik, serta kawasan industri. Kegiatan operasional perusahaan sangat bergantung pada keterampilan teknis, ketelitian, dan kedisiplinan para karyawannya, sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menjaga mutu layanan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Starkleen Jaya Indonesia. Berdasarkan data perusahaan, jumlah populasi adalah 691 karyawan, yang kemudian diambil sampel penelitian menggunakan teknik Slovin yang berjumlah 87 karyawan. Seluruh responden berasal dari berbagai unit kerja di lingkungan operasional perusahaan, sehingga mampu merepresentasikan kondisi SDM secara menyeluruh.

### **Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,933 <sup>a</sup>	,870	,867	2,890	1,603
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Program Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025 (output SPSS 25)

Berdasarkan tabel Uji Koefisien Korelasi, nilai koefisien korelasi (R) simultan antara X1 dan X2 terhadap Y adalah 0,933. Angka ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel Koefisien Determinasi, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,867. Hal ini menunjukkan bahwa 86,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen secara bersama sama dalam model, yaitu program pelatihan dan pengembangan SDM, dan sisanya 13,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model.

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT STARKLEEN JAYA INDONESIA DI KOTA TANGERANG**

**Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,114	2,567		1,213	,229		
	Program Pelatihan	,910	,070	,814	12,937	,000	1,000	1,000
	Pengembangan SDM	1,015	,048	,915	20,965	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025 (output SPSS 25)

**1. Pengaruh Program Pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan mengenai hasil uji t, nilai t hitung untuk variabel Program Pelatihan (X<sub>1</sub>) tercatat sebesar 12,937 dengan nilai signifikansi (Sig. = 0,000). Nilai signifikansi tersebut berada jauh di bawah batas toleransi kesalahan 0,05, serta nilai t hitung juga lebih besar daripada t tabel sebesar 1,988.

Hasil ini menunjukkan bahwa H<sub>1</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Program Pelatihan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Starkleen Jaya Indonesia di Kota Tangerang.

**2. Pengaruh Pengembangan SDM (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan mengenai hasil uji t, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Pengembangan SDM (X<sub>2</sub>) sebesar 20,965 dengan nilai signifikansi (Sig. = 0,000). Nilai signifikansi ini berada jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05, serta nilai t hitung juga lebih besar daripada t tabel sebesar 1,988.

Dengan demikian, H<sub>2</sub> diterima, yang berarti bahwa Pengembangan SDM (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Starkleen Jaya Indonesia di Kota Tangerang.

**Hasil Pembahasan Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4690,866	2	2345,433	280,905	,000 <sup>b</sup>
	Residual	701,364	84	8,350		
	Total	5392,230	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Program Pelatihan

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025 (output SPSS 25)

**1. Pengaruh Program Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan SDM (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.26, diperoleh nilai Fhitung sebesar 280,905, yang jauh lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,105 pada taraf signifikansi 0,05. Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan

Program Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan SDM ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menegaskan bahwa kedua variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima, yang berarti Program Pelatihan dan Pengembangan SDM bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam Kinerja Karyawan pada PT Starkleen Jaya Indonesia di Kota Tangerang secara signifikan. Model regresi yang digunakan terbukti layak untuk menjelaskan hubungan simultan antara variabel-variabel tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT Starkleen Jaya Indonesia Di Kota Tangerang, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Program Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan SDM secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Program Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## **SARAN**

1. Bagi Pembaca  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh program pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat dijadikan acuan bagi pembaca yang ingin melakukan penelitian serupa pada objek atau variabel yang sejenis.
2. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Starkleen Jaya Indonesia untuk mengevaluasi serta meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM yang telah berjalan. Temuan ini dapat membantu perusahaan memahami sejauh mana kontribusi kedua program tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih tepat dan berkelanjutan.
3. Bagi Peneliti  
Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan, memperkaya pemahaman teoritis, serta memperluas pengetahuan peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait program pelatihan, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan. Pengalaman penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi

penelitian selanjutnya dengan lingkup variabel atau metode penelitian yang lebih luas.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2022). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). London, UK: Kogan Page.
- Basrowi. (2020). *Pengantar bisnis* (Edisi pertama). Graha Ilmu.
- Beckman, J. (2023). *Workforce training and digital transformation: Building employee competencies in the modern era*. New York, NY: Routledge.
- Budiarti, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Daniels, R. (2023). *Human resource development: Strategies for sustainable organizational performance*. London, UK: Sage Publications.
- Dessler, G. (2023). *Human resource management* (17th ed.). Harlow, UK: Pearson Education.
- Edison, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Effendi, M., & Ritoga, I. (2023). *Dasar-dasar manajemen* (Cetakan pertama). Bookies Literasi.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumanti, M., & Sholikhah, S. M. (2023). *Pengantar manajemen modern* (Cetakan pertama). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Krismiyati. (2019). *Pengembangan sumber daya manusia*. CV Andi Offset.
- Kusuma, H. (2022). *Metodologi penelitian: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Malau, J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. In Media.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2021). *Employee training and development* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Pramudyo, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Baru Press.
- Prasadj, R. (2020). *Manajemen kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Prasetya, H., & Rustam, A. (2022). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Deepublish.

- Pratama, R. (2020). *Pengantar manajemen* (Cetakan pertama). DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Priansa, D. J. (2019). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rachmawati, I. K. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi, Armansyah, F., & Badaruddin. (2019). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Medan: USU Press.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama). UMSUPRESS.
- Siadiyanto, M. S. (2023). *Dasar-dasar manajemen* (Cetakan pertama). PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Solong, A. (2020). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* (Cetakan pertama). Deepublish.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2021). *Dasar-dasar manajemen* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2022). *Human resource development* (8th ed). Boston, MA: Cengage Learning.

### **Jurnal**

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Anggono, A., & Teng, S. H. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1), 73-81.
- Beckman, S. (2023). "Effective Training Strategies for Competitive Advantage." *Journal of HR Management*, 45(2), 133-147.
- Listiani, T., & Effendy, A. A. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dok Dan Perkapalan Kodja Bahari Jakarta Utara. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(2), 1497-1503.
- Loliyana, R., & Loliyana, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Himpun Jaya Permata. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 429-432.
- Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1007-1017.



- Mintawati, H., Rahayu, A. S., Puspita, D., Fauzan, F., & Safhira, F. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di perusahaan pelayanan jasa. *Jurnal Ilmiah IPS Dan Humaniora (JIIH)*, 1(1), 28-33.
- Nielson, M. (2022). Adaptive training programs and employee performance: A human capital approach. *Journal of Human Resource Development*, 38(2), 145–160.
- Putri, C. S., Desmon, D., & WA, A. R. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Golden Tulip Springhill. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 3(2), 463-473.
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 1-8.
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan permata finance tomohon. *Productivity*, 2(7), 556-560.
- Sabki, S., & Mega, S. A. (2022). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1749-1762.
- Stewart, P. (2023). Strategic human resource management in competitive business environments. *International Journal of Business and Management*, 41(3), 210–225.
- Wiles, P. (2022). “The Role of Employee Engagement in Service Quality Improvement.” *Service Industries Journal*, 42(5), 602-619.