

Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Advantage SCM Semarang

Yudho Purnomo^{1*}, Dirgo Wahyono², Innaki Latifah³

email¹ yudhocendekiaku@gmail.com ; email² dirgo.wahyono@gmail.com ;

email³ wwwinna283@gmail.com

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama, Indonesia

*Email korespondensi penulis : yudhocendekiaku@gmail.com

Abstract.

This study aims to analyze the effect of job training on employee work productivity at PT Advantage SCM Semarang. Job training is one of the key factors that can enhance employee competence and skills, which in turn contributes to increased work productivity. The research employed a quantitative method with a survey approach. The sample consisted of 30 employees of PT Advantage SCM Semarang, selected randomly. Data were collected through a questionnaire comprising questions related to job training and work productivity. The results of the study indicate that job training has a significant impact on employee productivity. Structured and job-relevant training can improve employees' skills, motivation, and performance, ultimately leading to increased productivity. Based on the analysis, it is recommended that the company continuously develop training programs that enhance employee competence and efficiency in order to support the overall success of the organization.

Keywords: Job Training, Employee Work Productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Advantage SCM Semarang. Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian ini terdiri dari 30 karyawan PT Advantage SCM Semarang yang dipilih secara acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari pertanyaan terkait pelatihan kerja dan produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berimbas pada peningkatan produktivitas. Berdasarkan hasil analisis, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi dan efisiensi karyawan guna mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, atau para pekerja itu sendiri dimana manusia merupakan faktor penggerak, dan pelaksana terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan

berkualitas, sehingga dapat menyesuaikan dan berkembang terutama di era globalisasi sekarang ini (MUKSON M.Si, 2023).

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang (Kuncoro, 2023) dalam hal ini karyawan harus selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan dan pencapaian akan hal tersebut. Perkembangan teknologi juga membuat pegawai harus dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja untuk meningkatkan mutu dan citra Perusahaan. Maka disarankan agar untuk memotivasi diri untuk meningkatkan keahlian, wawasan, pengetahuan dan selalu memiliki kemauan untuk mencoba hal baru agar dapat meningkatkan keahlian (Adiastri, 2024)

Pelatihan menurut (Ananto, 2023) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru dengan etos kerja yang baik, sehingga setiap unsur dari pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan efektif.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja (Juniar, 2022).

Masalah utama sumber daya manusia merupakan kebutuhan organisasi yang tidak bisa ditinggalkan dalam menjalankan semua aspek pekerjaan, baik

dalam usaha jasa maupun produksi ma dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil. Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan namun, jika pelatihan tidak dilakukan dengan maksimal, maka gap kompetensi dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Hamid et al., 2024). Dalam penelitiannya (Hamid et al., 2024) menemukan bahwa efektivitas pelatihan berdampak positif pada kinerja karyawan, terutama dalam konteks pekerjaan mereka. Program pelatihan internal berupa pelatihan secara langsung maupun materi pelatihan yang harus diikuti dan *refreshment* setiap bulannya. Dari beberapa program pelatihan yang dilaksanakan tidak semua pelatihan membuahkan hasil yang baik. Fenomena ini juga relevan dengan kondisi yang terjadi di PT Advantage SCM, di mana perusahaan telah menginisiasi berbagai program pelatihan internal, baik dalam bentuk pelatihan langsung maupun penyediaan materi pelatihan berkala serta *refreshment* setiap bulan. Meskipun pelatihan tersebut sudah dirancang secara sistematis, tidak semua pelatihan mampu menghasilkan peningkatan kompetensi karyawan secara merata. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara desain pelatihan dan efektivitas implementasinya di lapangan, sehingga berdampak pada pencapaian target kinerja individu maupun organisasi. Dengan demikian, penting bagi PT Advantage SCM untuk mengevaluasi kembali kualitas dan relevansi materi pelatihan agar *gap* kompetensi dapat diminimalkan dan kinerja perusahaan tetap optimal

2. KAJIAN TEORITIS

2.1. Metode Pelatihan

Kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan tentunya memerlukan metode pelatihan yang tepat agar peserta pelatihan dapat memahami pelatihan secara baik dan melaksanakan pelatihan yang diadakan. Pemilihan metode yang

tepat berguna untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya (Wulandari, 2020). Metode pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka geluti. Pelatihan merupakan proses yang sangat penting didalam perusahaan jika perusahaan ingin karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, pelatihan merupakan proses mengajarkan sekaligus mengubah pola pikirdan tingkah laku karyawandemi tercapainya tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan proses yang sangat penting didalam perusahaan jika perusahaan ingin karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, pelatihan merupakan proses mengajarkan sekaligus mengubah pola pikir dan tingkah laku karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan (Syahputra & Nainggolan, 2022) proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Dari beberapa pengertian mengenai pelatihan tersebut, sekarang jelas bahwa pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus dan terstruktur Karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya. Seiring perkembangan bisnis dan zaman, maka kinerja pekerja dalam suatu perusahaan harus terus menerus pula seiring dengan kemajuan dan perkembangan Perusahaan.

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan.

2.1.1. Pentingnya Metode Pelatihan Sebagai Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan sumber daya manusia merupakan salah satu topik yang sangat penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Pelatihan adalah salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing organisasi perusahaan. Adanya perubahan-perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan harus melakukan

pelatihan sumber daya manusianya secara proaktif, demi mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Melalui pelatihan, karyawan dapat terbantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan dan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini maupun di masa mendatang. Sehingga ada beberapa alasan mengapa pelatihan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Sinarmata, 2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan, seperti instruktur, peserta, materi atau bahan, metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang mendukung. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi metode pelatihan terbaik yang dapat dipilih antara lain:

- *Cost-Effectiveness* atau Efektivitas biaya.
- Materi program yang dibutuhkan.
- Prinsip-prinsip pembelajaran.
- Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- Kemampuan dan preferensi instruktur pelatih

2.1.2. Komponen Metode Pelatihan

Pelatihan yang dibuat oleh perusahaan harus diberikan secara jelas materi dan kurun waktu yang diberikan, menurut (Mangkunegara, 2019) segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut:

- a. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai

Keprofesionalan pelatih/pengajar merupakan keharusan. Hal ini dikarenakan pekerja adalah alat perusahaan yang membutuhkan ketrampilan. Bagaimana mungkin pekerja yang diberikan pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih, kalau pelatih/pengajarnya tidak qualified?

- b. Materi pelatihan harus diselesaikan dengan tujuan yang hendak dicapai

Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi

yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

c. Metode pelatihan

Metode pelatihan harus sesuai dengan pekerjaan yang akan ditekutin. Setiap pekerja memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pekerja, perusahaan harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pekerja agar dapat meningkatkan skill and knowledge mereka. Karena tingkatan usia para pekerja yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda. Dan hal ini adalah salah satu faktor bagaimana mereka menangkap materi yang diberikan kepada mereka.

d. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

Fenomena yang terjadi adalah pekerja yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan. Padahal jika persyaratan dijalankan sesuai dengan yang berlaku, maka peserta pelatihan akan mendapatkan banyak keuntungan setelah mengikuti pelatihan. Sementara itu, jika persyaratan bagi peserta diabaikan maka pelatihan yang mereka ikuti tidak akan membuahkan hasil yang maksimal

2.1.3. Materi Pelatihan

Prinsip dasar yang kita ketahui adalah setiap kemampuan sumber daya manusia berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat serta bakat, dan lain-lain. Oleh karena itu, untuk member keseragaman kepada setiap karyawan, maka ketika suatu perusahaan melaksanakan suatu pelatihan, haruslah merencanakan prinsip-prinsip

seperti apa yang akan dijalankan dan disesuaikan dengan kemampuan para karyawan yang akan mengikuti pelatihan tersebut, agar isi pelatihan pada akhirnya menjadi efektif dan efisien.

Materi yang diberikan seperti yang dikutip (Mangkunegara, 2019) bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Materi yang diberikan secara sistematis dan tekun untuk belajar
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Pelatih / pengajar / pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat (reinforcement) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta
- e. Menggunakan konsep pembentukan (shaping) perilaku.

Prinsip-prinsip pelatihan ada 5 (lima) hal yang harus dipegang teguh selama proses pelatihan itu berlangsung. Tujuan yang hendak dicapai harus melalui tahapan-tahapan yang berkesinambungan. Tahapan perencanaan sebelum isi pelatihan berjalan meliputi: pengidentifikasian kebutuhan isi pelatihan, kemudian menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan, dengan alat ukurnya, selanjutnya menentukan metode pelatihan seperti apa yang akan dijalankan, kemudian mengimplementasikan segala perencanaan tersebut, dan terakhir mengadakan evaluasi sehingga hasil akan terlihat secara nyata.

Motivasi dan juga semangat kerja sangat berpengaruh dalam produktifitas agar para karyawan yang mengikuti pelatihan lebih cepat menguasai materi-materi yang diberikan selama pelatihan. Isi pelatihan pada akhirnya memiliki tujuan agar dapat membentuk perilaku, sikap, dan pengetahuan karyawan agar pelatihan yang telah dijalankan dapat berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi dirinya sendiri sebagai bekal di kemudian hari. Selain itu, hal lainnya yang harus diingat adalah banyaknya isi pelatihan itu sendiri serta lamanya waktu penyampaian dalam setiap

materi yang diberikan. Dari prinsip-prinsip pelatihan tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa isi pelatihan harus dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip tersebut. Hal ini dimaksudkan agar isi pelatihan tidak menyimpang dari tujuan awal pelatihan tersebut dibuat.

2.2. Instruktur Pelatihan

Tahapan pelaksanaan pelatihan meliputi tahapan sebagai berikut:

a) Kegiatan Pra-pelatihan (Pre-Class Activities)

Identifikasi dan analisis kebutuhan pembelajaran pencalonan peserta sesuai persyaratan dengan disertai justifikasi dan atau rencana pengembangan karir; seleksi calon peserta

b) Pelaksanaan Pelatihan (in-Class Activities)

Pelaksanaan proses belajar-mengajar sesuai desain program; penyampaian konsepsi tentang rencana penerapan/aplikasi hasil pelatihan di lingkungan kerja oleh peserta; pemberian sertifikat pada akhir program pelatihan kepada peserta pelatihan yang telah mengikuti program secara keseluruhan

c) Kegiatan Pasca pelatihan (Post-Class Activities)

Pembuatan laporan tertulis atau presentasi materi dan rencana untuk 1 (satu) tahun masa kontrak baru dan implementasi pengetahuan dan ketrampilan yang telah dipelajari di lingkungan kerja oleh peserta; dan dalam jangka waktu 12 bulan, informasi efektivitas implementasi hasil pelatihan diberikan kepada atasan untuk dijadikan bahan pertimbangan kelanjutan masa kerja atau berakhirnya masa kerja yang diberikan.

2.3. Produktifitas

Pengertian produktivitas kerja dikutip dari (Dinanda, 2023) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas dua dimensi, yaitu :

1. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu

2. Dimensi kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan

Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi. (Winarsih et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan, (Purnomo, 2020) Produktivitas adalah sebuah konsepsi yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Dari pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien.

2.2.1. Hubungan Pelatihan Dengan Produktifitas Kerja

Hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja dinyatakan bahwa, dalam kegiatan operasionalnya, organisasi ataupun perusahaan harus memiliki semacam perencanaan akan kebutuhan pelatihan yang nantinya dapat dihubungkan dengan perkembangan dan pertumbuhan industri, oleh sebab itu perlu disiapkan point-point serta gambaran dari tugas kerja, serta pelatihan selain itu juga perlu dilihat kembali tujuan dari organisasi yang telah dipersiapkan yang mana tujuan tersebut juga harus diiringi dengan tingkah laku, informasi, kapabilitas yang akan membawa pertanggungjawaban serta pelatihan yang dimiliki oleh karyawan yang akhirnya memberikan dampak pada efisiensi organisasi, dan juga dapat mengarahkan organisasi pada tingkat produktivitas yang tinggi (Oktiani & Nurvi, 2019)

Dikutip dari (Wahyuningsih, 2019) Sumber daya manusia merupakan asset bagi setiap perusahaan, karena terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada karyawannya melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan dan

keterampilan karyawan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pelatihan (training) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan sedangkan produktivitas kerja karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya

Pelatihan memiliki dampak yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk memberi manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan melibatkan pelatihan, seorang karyawan dapat mengembangkan portofolio keterampilan, meningkatkan peluang promosi mereka, mengambil bagian dalam pekerjaan yang lebih menarik dan berpindah dengan mudah antara pekerjaan dan organisasi. Individu yang terampil melakukan pekerjaan mereka lebih cepat dan lebih aman, mereka membuat lebih sedikit kesalahan dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu dengan menawarkan pelatihan, organisasi dapat memperoleh manfaat dari peningkatan produktivitas, lingkungan kerja yang lebih aman, peningkatan kesejahteraan karyawan, dan tingkat ketidakhadiran dan pergantian karyawan yang lebih rendah (Maulana, 2022)

Sumber daya manusia adalah elemen penting didalam perusahaan karena manusia merupakan pengendali seluruh aktivitas di dalamnya. Selaku makhluk, karyawan mempunyai perasaan yang berpengaruh pada jalannya aktivitas korporasi. Pengelolaan SDM perusahaan harus dilakukan dengan professional sehingga terwujud keseimbangan di dalamnya, yaitu kebutuhan karyawan atas tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan ini adalah kunci perusahaan untuk mampu berkembang menjadi perusahaan yang profitabel. Kemajuan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas pekerja yang ada di perusahaan. Dengan adanya pelatihan-pelatihan tepat guna

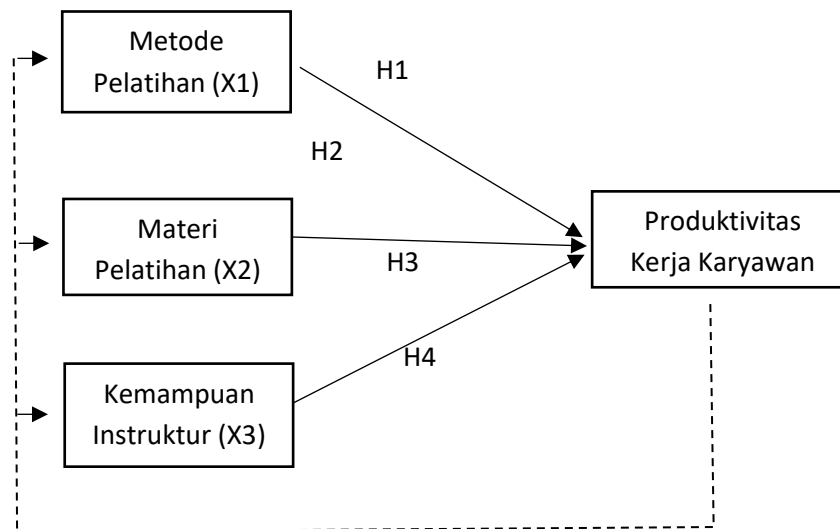
yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada prestasi kerja karyawan, sehingga memiliki produktivitas kerja yang tinggi (Daulay & Handayani, 2021)

Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan diberikan kepada karyawan bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan (Wijaya, 2023). Pelatihan memiliki dampak penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan, dalam memberikan motivasi dan dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan, sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan tidak senantiasa mengalami pengembangan pasca mengikuti pelatihan, terkadang prestasi kerja karyawan mengalami degradasi. Keadaan ini ditimbulkan oleh efektivitas pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan dengan beberapa elemen di dalamnya yaitu kualifikasi karyawan yang mengikuti pelatihan tidak sesuai, pemateri yang kurang tepat, isi dari materi pelatihan, metode pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan pelatihan dan waktu pelatihan

Pelatihan yang dilakukan, diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan kajian dari teori yang ada, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai dasar penentu hipotesis seperti gambar berikut :



Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, dikutip dari (Apriliani.A & Salbiah, 2023) metode analisis deskriptif kuantitatif adalah analisis data dengan menggambarkan data yang dikumpulkan berdasarkan pendapat ilmiah yang realistis, jelas, terukur, dan mempunyai hubungan variabel dengan menggunakan angka dan analisis statistik. penelitian kuantitatif sering dilakukan menggunakan metode riset pasar seperti survei dan eksperimen. Tujuan studi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel bebas (independen) yang terdiri dari Metode penelitian (X1), Materi pelatihan (X2), Instruktur pelatih (X3) terhadap satu variabel terikat (dependen) yaitu Produktifitas karyawan (Y).

Populasi menurut (Kahpi & Sapari, 2019) adalah total wilayah yang berupa objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti dan diberikan kesimpulan, Pengertian populasi menurut Sugiyono yang dikutip dari (Nurrisqa, 2023) adalah “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dari penelitian adalah karyawan PT. AVANTAGE SCM cabang Semarang yang beralamat di Ruko Semarang Bizpark D-3, Jl. Madukoro Raya, Tawangmas, Kec. Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah 50144 yang berjumlah 30 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah serta karakteristik dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data dan yang mewakili perwakilan dari seluruh populasi (Nurrisqa, 2023), Sampel juga diperhatikan dan dipilih harus mewakili, artinya segala

karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang akan dipilih. Menurut (Murtadho, 2021) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan 30 sampel populasi itu.

Berikut hasil uji t serta pembuktian hipotesis penelitian ini:

a) Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas bahwa nilai t pada variabel metode pelatihan sebesar 2,564 dan nilai signifikansinya sebesar 0,016. Hal ini berarti bahwa metode pelatihan berpengaruh terhadap produktivias kerja karyawan PT Advantage SCM (Advantage) karena nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,564 > 1,697$ dan nilai signifikansinya $0,016 < 0,05$, maka hipotesis 1 diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin baik metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerjanya.

b) Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas bahwa nilai t pada variabel materi pelatihan sebesar 2,097 dan nilai signifikansinya sebesar 0,046. Hal ini berarti bahwa materi pelatihan berpengaruh terhadap produktivias kerja karyawan PT Advantage SCM (Advantage) karena nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,097 > 1,697$ dan nilai signifikansinya $0,046 < 0,05$, maka hipotesis 2 diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin baik dan relevan materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerjanya.

c) Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas bahwa nilai t pada variabel instruktur pelatihan sebesar 3,313 dan nilai signifikansinya sebesar 0,003. Hal ini berarti bahwa instruktur pelatihan berpengaruh terhadap produktivias kerja karyawan PT Advantage SCM (Advantage) karena nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,313 > 1,697$ dan nilai signifikansinya $0,003 < 0,05$, maka hipotesis 3 diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kinerja instruktur pelatihan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan PT Advantage SCM (Advantage).

d) Uji F

pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen

berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. model ANOVA dapat diperoleh F hitung sebesar 20,557 dan F tabel sebesar 2,96 yang diperoleh dari $df = n-k-1 = 30-3-1 = 131$ (dimana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah sampel), karena nilai F hitung $> F$ tabel atau $20,557 > 2,96$ dan besar signifikan $0,000 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa H_4 diterima yang artinya variabel independen (metode pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan) secara berkeseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pembahasan

4.1.1. Pengaruh metode pelatihan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji t bahwa metode pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Advantage SCM (Advantage) dengan nilai t sebesar $2,564 > 1,697$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,016 < 0,05$. Hasil penelitian ini berarti bahwa metode pelatihan yang digunakan mampu meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan motivasi kerja karyawan. Metode pelatihan yang interaktif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan memungkinkan mereka untuk lebih memahami materi yang disampaikan, sehingga dapat diterapkan langsung dalam tugas sehari-hari. Hal ini mencerminkan bahwa pilihan metode yang tepat, seperti pelatihan berbasis praktik langsung (*on-the-job training*), simulasi, atau pelatihan berbasis teknologi, mampu meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja karyawan. Penyesuaian metode pelatihan dengan kebutuhan karyawan dan karakteristik pekerjaan menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelatihan.

4.1.2. Pengaruh materi pelatihan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji t bahwa materi pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Advantage SCM (Advantage) dengan nilai t sebesar $2,097 > 1,697$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,046 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara materi pelatihan dengan produktivitas kerja. Semakin baik kualitas materi pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan.

Materi pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan karyawan tidak hanya meningkatkan pemahaman teknis mereka, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan merupakan salah satu elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan. Materi pelatihan yang relevan, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, materi pelatihan terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Advantage SCM. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas dan relevansi materi pelatihan dapat mendukung pencapaian target perusahaan secara lebih efektif.

Materi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan akan menciptakan dampak positif terhadap produktivitas. Di PT Advantage SCM, materi yang disampaikan dirancang untuk menjawab tantangan operasional yang dihadapi karyawan, seperti manajemen waktu, efisiensi kerja, dan penguasaan teknologi baru. Pengaruh Instruktur pelatihan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji t bahwa instruktur pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Advantage SCM (Advantage) dengan nilai t sebesar $3,313 > 1,697$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$. Instruktur pelatihan merupakan salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap keberhasilan program pelatihan karyawan. Instruktur pelatihan yang kompeten tidak hanya memberikan ilmu atau keterampilan teknis, tetapi juga mampu membangun kepercayaan diri dan motivasi peserta. Kualitas pengajaran yang baik, komunikasi yang jelas, dan metode pelatihan yang tepat dapat mempengaruhi bagaimana karyawan mengaplikasikan pengetahuan yang didapatkan dalam pekerjaan mereka. Instruktur yang kompeten mampu menyampaikan materi pelatihan dengan cara yang menarik dan mudah dipahami, sehingga karyawan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan yang ada.

4.1.3. Pengaruh Instruktur pelatihan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji t bahwa instruktur pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Advantage SCM (Advantage) dengan nilai t sebesar $3,313 > 1,697$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$. Instruktur pelatihan merupakan salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap keberhasilan program pelatihan karyawan. Instruktur pelatihan yang kompeten tidak hanya memberikan ilmu atau keterampilan teknis, tetapi juga mampu membangun kepercayaan diri dan motivasi peserta. Kualitas pengajaran yang baik, komunikasi yang jelas, dan metode pelatihan yang tepat dapat mempengaruhi bagaimana karyawan mengaplikasikan pengetahuan yang didapatkan dalam pekerjaan mereka. Instruktur yang kompeten mampu menyampaikan materi pelatihan dengan cara yang menarik dan mudah dipahami, sehingga karyawan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan yang ada.

4.1.4. Pengaruh metode, materi dan instruktur pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji f bahwa metode, materi dan instruktur pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Advantage SCM (Advantage) dengan nilai f sebesar $20,557 > 2,96$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan tiga aspek utama yang berpengaruh adalah metode, materi, dan instruktur pelatihan. Metode pelatihan yang digunakan harus disesuaikan dengan karakteristik peserta dan tujuan yang ingin dicapai. Metode yang efektif, seperti pembelajaran berbasis pengalaman atau penggunaan teknologi interaktif, dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap materi dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pelatihan. Dengan demikian, metode pelatihan yang tepat berkontribusi pada proses belajar yang lebih baik, yang meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di perusahaan.

Materi pelatihan yang disampaikan juga memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Materi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan membantu karyawan untuk lebih siap

dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Pelatihan yang menyertakan topik-topik yang aktual dan terkait langsung dengan tugas mereka akan meningkatkan keterampilan praktis yang dibutuhkan di lapangan. Oleh karena itu, materi yang diberikan harus diperbarui secara berkala dan disesuaikan dengan perkembangan industri atau perubahan yang terjadi di perusahaan agar dapat tetap relevan dan bermanfaat.

Selain itu, peran instruktur pelatihan tidak kalah penting.

Instruktur yang kompeten dan memiliki keterampilan komunikasi yang baik dapat membuat proses pelatihan menjadi lebih efektif. Instruktur yang memahami cara menyampaikan materi dengan cara yang mudah dipahami dan menarik akan memotivasi peserta untuk lebih aktif belajar dan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh. Selain itu, instruktur yang mampu menciptakan suasana pelatihan yang kondusif dan mendukung juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan karyawan selama pelatihan. Sehingga para peserta dapat lolos masa pelatihan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Advantage SCM Semarang karena pelatihan memberikan pengetahuan baru yang relevan, meningkatkan keterampilan, dan memperkuat kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan yaitu metode pelatihan menambah pengetahuan job desk kerja dan

metode pelatihan memberikan kesempatan untuk bereksperimen dan menemukan solusi akan suatu masalah. Materi pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Advantage SCM Semarang karena materi yang relevan dan sesuai dengan tujuan pelatihan membantu karyawan memperoleh pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif yaitu Materi yang diberikan saat training kerja sesuai dengan job desk kerja dan Materi yang diberikan berpengaruh akan kelolosan masa ujian training.

Instruktur pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Advantage SCM Semarang karena instruktur yang kompeten mampu menciptakan suasana pembelajaran yang interaktif dan relevan dengan kebutuhan karyawan yaitu Instruktur menguasai materi yang diberikan saat pelatihan dan Instruktur mampu menjawab dan menyelesaikan permasalahan dan persoalan yang terjadi.

Metode, materi, dan instruktur pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Advantage SCM Semarang karena pelatihan yang efektif membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan berkualitas. Metode pelatihan yang tepat memungkinkan karyawan untuk belajar secara optimal sesuai dengan gaya belajar mereka. Materi yang relevan dan terstruktur memastikan karyawan mendapatkan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Sementara itu, instruktur yang kompeten mampu menyampaikan materi dengan jelas, memberikan bimbingan yang efektif, dan memotivasi karyawan untuk berkembang yaitu Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dan Memahami dan bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan

5.2. Saran

Metode pelatihan harus ditingkatkan dengan menyusun struktur pelatihan secara runtun atau terstruktur sehingga para peserta dapat mempersiapkan diri secara lebih matang antara lain agar materi pelatihan tetap relevan dan up-to-date dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan pembaruan materi pelatihan secara berkala, sehingga dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi pribadi maupun pekerjaan.

Instruktur Pelatih harus lebih memperhatikan para peserta berupa motivasi dan dorongan emosi, sehingga para peserta merasa nyaman dan tidak segan jika ada hal yang perlu ditanyakan. Setelah pelatihan selesai, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah diberikan, baik melalui survei peserta maupun pengukuran kinerja karyawan pasca-pelatihan.

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Adiastri, S. E. (2024). Peran Teknologi Modern dalam Meningkatkan Efektivitas Pekerjaan di Perusahaan . *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8.
- Ananto, M. R. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Apriliani.A, & Salbiah. (2023). Profesionalisme Pegawai Kecamatan Dalam Pelayanan Kartu Tanda Penduduk. *Jurnal Governansi*.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional* <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8248>
- Dinanda. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Bangun Mulia Lestari . *Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Hamid, M. N., Alexandri, M. B., & ... (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi pada Departemen Produksi pada Salah Satu *J-MAS (Jurnal Manajemen* <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/1920>
- Juniar. (2022). *Hubungan Gaya Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*.
- Kahpi, & Sapari, H. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Kuncoro, A. W. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja(Studi Kasus pada Karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat di Jakarta Selatan). *Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja(Studi Kasus Pada Karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat Di Jakarta Selatan)*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (R. Rosdakarya (ed.)).
- Maulana, A. (2022). *Jurnal Ilmiah Manajemen Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa*. 13(2).
- MUKSON M.Si, S. E. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAMA DUTA

PLASMA TAPUNG HILIR RIAU. *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. WASKITA KARYA (PERSERO) TBK CABANG SULAWESI*, 02, 1.

- Murtadho, M. S. (2021). Analisis Kompensasi, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nsr Ac Mobil Sidoarjo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
file:///C:/Users/ACER/Documents/jurnal pintya/jurnal 4 bab 3.pdf
- Nurrisqa, R. R. (2023). PENGARUH KOMPETENSI KOMITE AUDIT DAN FINANCIAL STABILITY TERHADAP FINANCIAL STATEMENT FRAUD . *NSI KOMITE AUDIT DAN FINANCIAL STABILITY TERHADAP FINANCIAL STATEMENT FRAUD (STUDI PADA PERUSAHAAN SEKTOR REAL ESTATE DAN PROPERTI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2018-2021)*.
- Oktiani, & Nurvi. (2019). Pelatihan dan Budaya Kerja dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*.
- Purnomo, Y. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai intervening pada Smk di Kabupaten Semarang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Sinarmata. (2021). *Perencanaan sumber daya manusia*. (Yayasan Ki).
- Syahputra, Y., & Nainggolan, N. P. (2022). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT VASAN MANDIRI INDONESIA*.
- Wahyuningsih, S. (2019). *PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*.
- Wijaya, S. (2023). PENTINGNYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENCIPTAKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL. *ANALISIS*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>
- Winarsih, W., Veronika, A., & Anggraini, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.AWFA SMART MEDIA PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3.
- Wulandari. (2020). *Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan*.
- Adiastri, S. E. (2024). Peran Teknologi Modern dalam Meningkatkan Efektivitas Pekerjaan di Perusahaan . *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8.
- Ananto, M. R. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Apriliansi, A., & Salbiah. (2023). Profesionalisme Pegawai Kecamatan Dalam Pelayanan Kartu Tanda Penduduk. *Jurnal Governansi*.

- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional* <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8248>
- Dinanda. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Bangun Mulia Lestari . *Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Hamid, M. N., Alexandri, M. B., & ... (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi pada Departemen Produksi pada Salah Satu *J-MAS (Jurnal Manajemen* <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/1920>
- Juniar. (2022). *Hubungan Gaya Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*.
- Kahpi, & Sapari, H. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Kuncoro, A. W. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja(Studi Kasus pada Karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat di Jakarta Selatan). *Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja(Studi Kasus Pada Karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat Di Jakarta Selatan)*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (R. Rosdakarya (ed.)).
- Maulana, A. (2022). *Jurnal Ilmiah Manajemen Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa*. 13(2).
- MUKSON M.Si, S. E. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAMA DUTA PLASMA TAPUNG HILIR RIAU. *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. WASKITA KARYA (PERSERO) TBK CABANG SULAWESI*, 02, 1.
- Murtadho, M. S. (2021). Analisis Kompensasi, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nsr Ac Mobil Sidoarjo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015. [file:///C:/Users/ACER/Documents/jurnal pintya/jurnal 4 bab 3.pdf](file:///C:/Users/ACER/Documents/jurnal%20pintya/jurnal%204%20bab%203.pdf)
- Nurriqza, R. R. (2023). PENGARUH KOMPETENSI KOMITE AUDIT DAN FINANCIAL STABILITY TERHADAP FINANCIAL STATEMENT FRAUD . *NSI KOMITE AUDIT DAN FINANCIAL STABILITY TERHADAP FINANCIAL STATEMENT FRAUD (STUDI PADA PERUSAHAAN SEKTOR REAL ESTATE DAN PROPERTI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2018-2021)*.
- Oktiani, & Nurvi. (2019). Pelatihan dan Budaya Kerja dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*.
- Purnomo, Y. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan pengembangan karier

terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai intervening pada Smk di Kabupaten Semarang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Sinarmata. (2021). *Perencanaan sumber daya manusia*. (Yayasan Ki).

Syahputra, Y., & Nainggolan, N. P. (2022). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT VASAN MANDIRI INDONESIA*.

Wahyuningsih, S. (2019). *PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*.

Wijaya, S. (2023). PENTINGNYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENCIPTAKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL. *ANALISIS*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>

Winarsih, W., Veronika, A., & Anggraini, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.AWFA SMART MEDIA PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3.

Wulandari. (2020). *Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan*.