Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (JEBISMA)
Vol. 2 No. 2 Desember 2024 E-ISSN: 3030-9743

"EFEKTIVITAS PELATIHAN PROGRAM MICROSOFT EXCELL SEDERHANA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TUGAS MANAJEMEN KUALITAS PRODUKSI"

Made Iska Aprilita Wardani [1,] Kristin Juwita[2]
[1,2)]Program Studi Manajemen
[1)]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indoçakti
Jl. Panji Soeroso 91 A Malang
[2)]Institut Teknologi dan Bisnis PGRI Dewantara
Jl. Prof. Muh. Yamin No. 77, Jabon, Jombang.
*Email: made.iska5485@gmail.com

ABSTRAK

Usaha manufaktur yang berkembang dan ingin maju membutuhkan sistem operasional yang profesional. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui efektivitas pelatihan program microsoft excell sederhana terhadap kinerja karyawan pada tugas manajemen kualitas produksi. Metode kualitatif yang digunakan yaitu mengamati peran pelatihan terhadap keberhasilan kinerja karyawan. Obyek penelitian pada tim beberapa karyawan usaha manufaktur.

Fase pelatihan disini adalah perencanaan, penjadwalan, pelaksanaan serta analisa dan evaluasi pelatihan terhadap karyawan. Dalam penelitian ini mendukung pemenuhan Standart Operasional Prosedur (SOP) yang dijalankan dan memberi hasil kinerja lebih baik sesuai tujuan perusahaan. Penelitian terhadap pelatihan ini dilakukan secara ***continuous improvement*** dapat membantu dan mengendalikan kinerja serta meminimalisir kesalahan sehingga lebih efektif dan efisien.

Kata kunci : pelatihan, kinerja, efisiensi, efektivitas, *continuous improvement*

ABSTRACT

Manufacturing businesses that are growing and want to progress require a professional operational system. This research aim is to determine the effectivity of a simple Microsoft Excel program of training on employee performance in production quality management tasks. The qualitative method used is observing training role on the success of employee performance. Object research is several employees of manufacturing businesses.
The training phase here is planning, scheduling, implementing as well as analyzing and evaluating employee training. This study helps employees fulfill the Standard Operating Procedures (SOP) that are implemented and provide better performance results in accordance with company goals. This study is carried out in a continuous improvement manner to help and control performance as well as minimize errors that can change more effective and efficient.

Keywords : *training, performance, efficiency, effectivity, continuous improvement*

PENDAHULUAN

Adanya pelatihan program *microsoft excell* sederhana terhadap kinerja karyawan pada tugas manajemen kualitas produksi akan bermanfaat untuk perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan hasil kerja terbaik dan menghasilkan efisiensi di perusahaan. Sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan apabila perusahaan mampu menanggapi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan tepat. Analisa pelatihan mampu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Beberapa perusahaan manufaktur didukung dengan sistem operasional yang profesional namun juga banyak yang belum terkendali dan belum ada pengawasan yang baik.

Penelitian ini diharapkan mampu membantu memberikan analisa mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan untuk beberapa usaha manufaktur. Sebagian besar perusahaan manufaktur mengandalkan sumberdaya manusia. Kinerja manajemen SDM diawali perencanaan, diikuti penerimaan karyawan (rekrutmen), pelatihan dan pengembangan, pemberian *reward* atau kompensasi, penilaian kinerja, serta proses pemeliharaan. Dalam penelitian ini lebih berfokus kepada pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dengan pengetahuan keterampilan komputerisasi yang kurang akan memperlambat proses kinerja secara personal maupun secara general. Apalagi pada karyawan bagian administrasi produksi dan kualitas. Level pendidikan yang kurang mendukung dan sistem rotasi atau promosi jabatan berpengaruh terhadap kebutuhan pelatihan yang mampu mempengaruhi kinerja.

Dengan adanya penelitian ini mampu menjadi sebuah dasar hasil bahwa pelatihan menjadikan khasanah keilmuan dan pengalaman karyawan bertambah.

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan pelatihan biasanya dibuat per tahun, dan pelaksanaannya harus sesuai dengan penjadwalan. *Pelatihan* dilaksanakan dengan diadakan *inhouse training*. Pelatihan karyawan baru disajikan dengan masa percobaan dan memberikan peraturan-peraturan perusahaan agar pengetahuannya mampu mengikuti karyawan seniornya. Pelatihan ini biasanya diberikan para ahli atau kepala bagian sesuai dengan materi pelatihan (Ayuningsih, 2011).

Menurut Rani et al. (2015) Kinerja adalah sebuah pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Kinerja organisasi merupakan hal penting yang dipergunakan untuk proses evaluasi kinerja yang dilakukan organisasi sesuai tujuan atau belum.

Orientasi pembelajaran yang semakin baik menjadikan kinerja karyawan yang lebih baik pula. Peningkatan orientasi pembelajaran karyawan dapat dilakukan oleh pihak perusahaan dengan pelatihan. Dan tujuan pelatihan tersebut untuk memberi pengetahuan dan keterampilan karyawan (Asih et al., 2017).

Menurut Teja (2019), pelatihan adalah faktor yang mempunyai pengaruh lebih dibanding perkembangan karir terhadap kinerja. Sehingga pelatihan yang pantas sangat dibutuhkan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang sesuai bidang masing-masing dan kejelasan indikator harus dicapai dalam pencapaian kinerja. Adapun tujuan utama pelatihan adalah menjadikan karyawan mampu bekerja semakin mandiri dengan keilmuan yang didapatkan.

Pelatihan karyawan dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dibagi dalam perencanaan, metode, dan program. Dimana ada pelatihan dasar dan ada pelatihan lanjutan. Pelatihan dasar adalah pelatihan khusus untuk karyawan baru selama tiga bulan pertama. Pelatihan lanjutan dilaksanakan sesuai program masing-masing departemen serta mengikutkan karyawan pelatihan eksternal diluar lembaga. Pelaksanaan ini menujang kebutuhan peningkatan kinerja karyawan serta evaluasi pelatihan (Miftahuddin et al., 2019).

Pelatihan diawali persiapan yang kurang berorientasi pada kepribadian, tetapi lebih orientasinya pada pekerjaan. Pelatihan merupakan metode mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru untuk melaksanakan bisnis. Dengan adanya pelatihan, para karyawan lebih mampu berkinerja dengan baik. Bentuk pelatihan internal seperti pengajaran dan rotasi pekerjaan merupakan yang paling umum dilaksanakan, sedangkan bentuk pelatihan eksternal bisa berupa kursus, seminar, pelatihan, pendidikan. Adapun manfaat pelatihan adalah meningkatkan produktivitas, penurunan jumlah turn over, peningkatan upah karyawan, peningkatan motivasi dan kepuasan karyawan, serta adanya komitmen karyawan kepada perusahaan (Rihardi, 2021).

Penelitian mengenai pelatihan ini bertujuan untuk memberikan sajian analisa literatur tentang pelatihan SDM dalam manajemen kualitas produksi. Hasil dari penelitian pelatihan ini diharapkan dapat menambah pengalaman, rujukan serta informasi dalam menaikkan kemampuan karyawan.

Dalam penelitian Gustiana et al.,(2022), ada beberapa indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1) Tujuan pelatihan
2) Adanya standart tujuan pelatihan
3) Orientasi pelatihan umum dimana ada peningkatan kemampuan, dimana karyawan harus memiliki kualifikasi sesuai bidang, profesionalitas serta kompetensi.
4) Materi pelatihan sebisa mungkin sesuai kebutuhan.
5) Metode kegiatan pelatihan yang efektif harus sesuai jenis materi serta kemampuan peserta.
6) Peserta pelatihan biasanya adalah yang sudah dipilih sesuai kualifikasinya.

Dalam penelitian Putri et al.(2023) variabel Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan Kerja SDM yang lebih baik maka kompetensi yang dihasilkan oleh perusahaan semakin baik kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan konteksnya, dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1) Penetapan tujuan pelaksanaan pelatihan microsoft excell?
2) Cara yang digunakan dalam pelatihan microsoft excell ?
3) Aturan untuk menjadi karyawan peserta pelatihan microsoft excell?
4) Sosialisasi pelatihan microsoft excell?

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan cara pengumpulan data serta keterangan yang selanjutnya dianalisa dan disimpulkan. Jenis data primer yang digunakan adalah hasil wawancara penulis kepada karyawan tentang pelaksanaan pelatihan, kinerja karyawan serta kendala pelaksanaan. Penelitian ini bersifat ilmiah, dimana metode pengumpulan data antara lain :

1. Pengamatan atau Observasi
   Pengamatan merupakan proses kompleks berbagai proses biologis dan psikologis yang tersusun. Diantaranya adalah proses mengamati dan mengingat. Peneliti mengamati secara langsung objek penelitian yaitu pelatihan program microsoft excell sederhana terhadap kinerja karyawan pada tugas manajemen kualitas produksi.
2. Wawancara
   Wawancara merupakan suatu proses pengambilan keterangan atau data dengan cara tanya jawab dengan panduan wawancara.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara tidak terstruktur dan mengamati hasil pelatihan dengan beberapa karyawan manufaktur pada kegiatan pelatihan perusahaan.

Menurut Sukmadinata (2013) observasi merupakan teknik pengumpulan informasi dengan mengamati kegiatan yang sedang berlangsung. Dan Sugiyono (2018) menyatakan bahwa pengamatan merupakan dasar dari semua ilmu pengetahuan. Observasi adalah pengamatan yang disengaja dan sistematis terhadap gejala yang timbul untuk kemudian dicatat.

Menurut Nazir (2014) wawancara merupakan proses pengumpulan data penelitian melalui tanya jawab sedangkan ada interaksi pewawancara dengan responden dengan memakai suatu instrumen yaitu pedoman wawancara. Penelitian kepustakaan merupakan suatu teknik menumpulkan data buku, kepustakaan, catatan dan laporan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik ini dipakai untuk mencari data fakta dan pendapat tertulis dengan literatur yang lebih luas mengenai permasalahan yang dipelajari. Studi literatur dilaksanakan dengan mempelajari teori tentang masalah pedagogik, dokumentasi mitra dan mencari informasi kondisi terkini situs mitra.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati hasil pelatihan selama 5 kali pertemuan pada tim kelas karyawan pada beberapa perusahaan manufaktur. Batasan waktu tersebut dipilih karena pelatihan yang dilakukan adalah 5 kali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan bagian manajemen kualitas produksi merupakan bagian utama dalam perusahaan manufaktur. Penelitian ini mempunyai beberapa karyawan yang menjadi informan bagian produksi di beberapa perusahaan. Jumlah sampel sebagai sumber informasi penelitian sebanyak 50 orang.

Persaingan yang timbul oleh industri semakin banyak dan tidak terkendali, dikarenakan perusahaan sejenis memiliki fasilitas yang lebih mumpuni.

Adapun peran manajemen pelatihan dalam meningkatkan kualitas SDM adalah pembuatan perencanaan, jadwal, melaksanakan, menganalisa serta mengevaluasi seluruh karyawan yang mengikuti pelatihan (*training*). Pelatihan ini berkaitan dengan tugas produksi dan manajemen kualitas di perusahaan masing-masing. Selain itu pelatihan ini membantu pengembangan SDM berupa ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai program *microsoft excell* sederhana. Pengetahuan dan pengalaman tersebut diberikan oleh para karyawan yang mempunyai kemampuan di bidang program *microsoft excell* kepada karyawan yang membutuhkan dan pelatihan tersebut.

Pelatihan ini dilakukan secara penugasan online pada sebuah tim karyawan dalam manajemen kualitas produksi. Penugasan yang dilakukan adalah untuk menjadikan karyawan mampu mengerti dan memahami mengenai materi cara administrasi data dan pelaporan kinerja secara lebih terstruktur. Peserta yang mengikuti pelatihan microsoft excell ini adalah karyawan bagian administrasi manajemen kualitas produksi pada beberapa perusahaan manufaktur yang merasa kurang dalam ilmu administrasi dan komputerisasi khususnya *microsoft excell*. Adapun sosialisasi pelatihan *microsoft excell* ini adalah secara langsung di grup tim karyawan di beberapa perusahaan manufaktur.

Penelitian ini mempunyai tujuan utama untuk mengetahui efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan, termasuk dalam membuat karyawan mampu bekerja mandiri, efektif dan efisien dengan ilmu, pengalaman serta keterampilan yang diperoleh.

Sebelum adanya pelatihan *microsoft excell* peserta pelatihan menggunakan olah catatan manual dengan menggunakan buku dan alat tulis saja. Adapun yang sudah bisa menggunakan *microsoft excell* juga rata-rata jarang menggunakan diagram atau kurva.

Adapun kompetensi yang diperoleh setelah adanya pelatihan secara general membantu

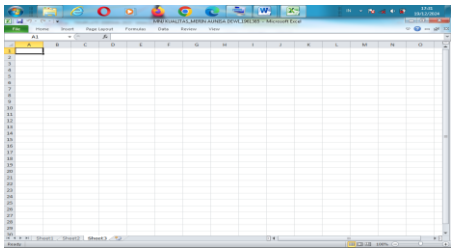
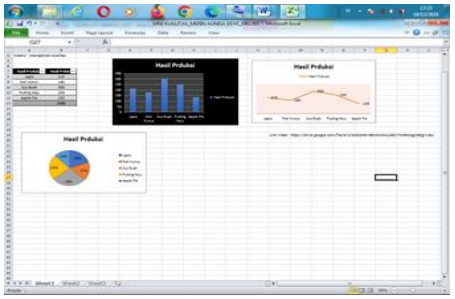
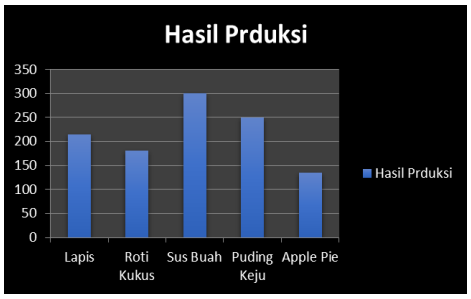
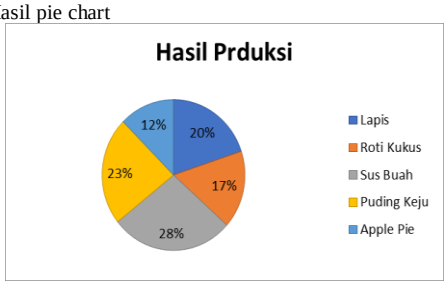
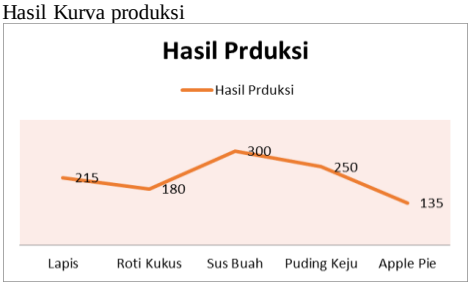
peserta menyelesaikan job deskripsi di kantor dengan memanfaatkan berbagai fitur dan rumus yang ada di Microsoft Excell, agar lebih efektif dan efisien yakni diantaranya adalah:

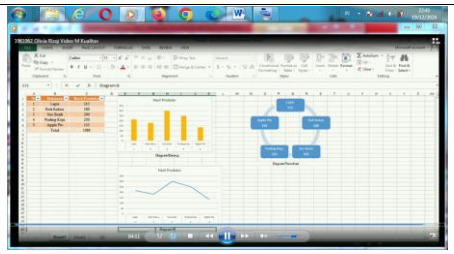
1. Mampu membuka aplikasi microsoft office, terutama microsoft excell.
2. Mampu membuka sheet dalam microsoft excell.
3. Mampu menginput data angka percontohan di tabel.
4. Mampu membuat diagram batang (bar chart)
5. Mampu membuat diagram lingkaran (pie chart)
6. Mampu membuat diagram kurva (line chart)
7. Analisa diagram hasil pelatihan
8. Mulai membuat laporan kerja dengan aplikasi.

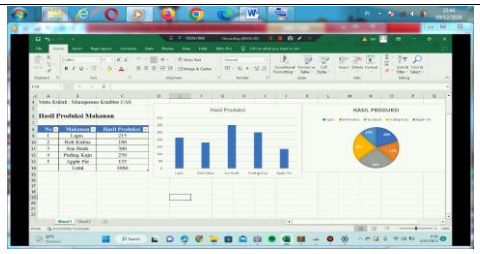
Indikasi kinerja yang kurang baik merupakan kebutuhan untuk melaksanakan pelatihan kerja ulangan sehingga tiap karyawan mampu selalu memiliki kemampuan untuk melaksanakan kegiatan pengembangan diri sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Ayun, 2011).

Pada penelitian Darsono(2013), adapun usaha untuk mengatasi problem pada operator sebagai karyawan atau SDM adalah melaksanakan pengawasan lebih ketat, mengadakan pelatihan dan menciptakan sistem evaluasi kinerja yang lebih baik dengan tujuan memberi motivasi karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

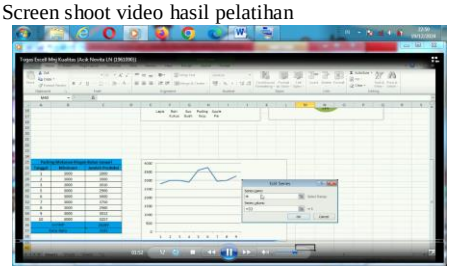
Tabel 1. Gambar Hasil Penelitian Pelatihan

<table>
<tr>
<td>1. Membuka aplikasi dan sheet Microsoft Excell
</td>
<td>2. Mengerjakan soal pelatihan, membuat tabel dan memasukkan dalam sheet
<table>
<tr><th>Hasil Produks</th><th>Hasil Prduks</th></tr>
<tr><td>Lapis</td><td>215</td></tr>
<tr><td>Roti Kukus</td><td>180</td></tr>
<tr><td>Sus Buah</td><td>300</td></tr>
<tr><td>Puding Keju</td><td>250</td></tr>
<tr><td>Apple Pie</td><td>135</td></tr>
<tr><td></td><td>1080</td></tr>
</table></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Mengeksplor jawaban soal pelatihan pada diagram batang, pie chart dan kurva
</td>
<td>4. Hasil diagram batang

</td>
</tr>
<tr>
<td>5. Hasil pie chart

</td>
<td>6. Hasil Kurva produksi

</td>
</tr>
<tr>
<td>7. Screen shoot video hasil pelatihan</td>
<td>8. Screen shoot video hasil pelatihan</td>
</tr>
</table>

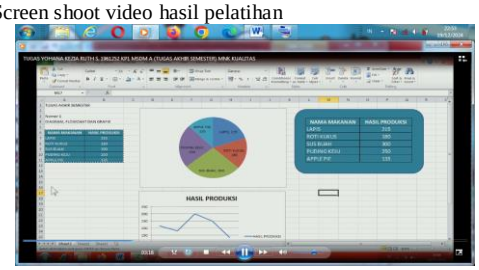




9. Screen shoot video hasil pelatihan



10. Screen shoot video hasil pelatihan



Sumber: File dan Video hasil Pelatihan Microsoft Excell

Penelitian mengenai pelatihan ini berlaku mampu menghasilkan pengembangan karyawan yang mendukung kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian Asih (2017) yakni proses pembelajaran yang lebih akan memberikan dampak kenaikan kinerja dimana dengan melakukan pelatihan mempunyai tujuan untuk meningkatkan ilmu dan keterampilan karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Teja (2019) dimana pelatihan adalah faktor utama yang berpengaruh jika dibandingkan perkembangan karir terhadap kinerja.

Penelitian pelatihan ini didukung juga oleh Gustiana et al., (2022) dimana pelatihan karyawan adalah hal yang sangat penting karena pelatihan mempunyai efek pada meningkatnya kemampuan serta keahlian pekerjaan karyawan sehingga mampu memperbaiki kinerja serta menciptakan persaingan sehat dan unggul.

Kegiatan pelatihan menjadi berguna untuk dasar pengetahuan dan menciptakan penyelesaian tentang masalah yang dihadapi oleh klien terutama pada karyawan yang mempunyai kemampuan mumpuni dan profesional dalam pekerjaannya (Rendika Vhalery; Ari Wahyu Leksono, 2022).

Secara parsial terdapat pengaruh pelatihan secara positif signifikan pada kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Zega, 2022).

Menurut Khairunnisa et al., (2024) pelatihan dan pengembangan mempengaruhi secara positif kepada kinerja karyawan secara parsial ataupun simultan. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Perusahaan mampu menimbang relevansi pelatihan dan juga pengembangan karyawan yang dilakukan. Tujuannya agar hasil tujuan yang diharapkan dapat tercapai, dan berdampak lebih baik pada kemajuan perusahaan itu sendiri.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Satria et al. (2024), yakni pelatihan termasuk kegiatan yang bermanfaat yang dipengaruhi oleh tujuan, materi, metode, kualifikasi peserta, serta pelatih dengan kualifikasi yang baik. Pelatihan membawa efektivitas positif cukup kuat signifikan antara terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Di bidang manajemen kualitas produksi adanya pelatihan bermanfaat untuk perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) pada kinerja karyawan maupun kinerja organisasi

atau perusahaan. Selain untuk evaluasi karakteristik dan kemampuan kerja personal, selain itu berguna untuk penilaian departemen dan perusahaan secara general, karyawan juga mendapatkan motivasi agar kinerjanya menjadi lebih baik dan maksimal. Dengan adanya pelatihan maka secara tidak langsung akan memunculkan efisiensi dan efektivitas.

Adapun proses pelatihan dalam peningkatan nilai kualitas SDM yakni dimulai dengan perencanaan, penjadwalan dan pelaksanaan serta analisa dan evaluasi pelatihan terhadap seluruh karyawan. Selain itu pelatihan microsoft excell secara *continuous improvement* dapat membantu kecepatan, kerapian, ketelitian dalam kinerja administrasi serta mengendalikan dan meminimalisir kesalahan dan menjadi semakin efisien dan efektif.

Penelitian ini berfokus pada pelatihan program *microsoft excell* kepada beberapa karyawan bagian administrasi manajemen kualitas produksi yang berhasil memiliki kemampuan membuka aplikasi *microsoft office*, terutama *microsoft excell*, membuka *sheet* dalam *microsoft excell*, menginput data angka percontohan di tabel, membuat diagram batang, membuat diagram lingkaran, membuat diagram kurva, analisa diagram hasil pelatihan dan membuat video hasil pelatihan.

SARAN

Saran dalam penelitian ini diharapkan hasil pelatihan ini bermanfaat untuk karyawan bagian administrasi dan masyarakat lainnya sebagai pendukung untuk meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan bagian administasi khususnya pada bagian manufaktur. Dan ada pengembangan penelitian kembali yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Asih, W., Islam, U. & Agung, S. (2017). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui inisiatif dan orientasi pembelajaran serta kemampuan penyesuaian*. *18*(1), 96–105.

Ayun, Q. (2011). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Pada Karyawan Di Perusahaan*, 74–88.

Darsono. (2013). JURNAL EKONOMI – MANAJEMEN – AKUNTANSI No. 35 / Th.XX / Oktober 2013 ISSN:0853-8778. *ANALISIS PENGENDALIAN KUALITAS PRODUKSI DALAM UPAYA MENGENDALIKAN TINGKAT KERUSAKAN PRODUK*, *35*(35), 1–17.

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. *3*(6), 657–666.

Khairunnisa, N., Mariska, O., Ramadhan, R., Fajar, M., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2024). Studi Literatur : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja. *Studi Literatur: Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja*, *4*(2), 452–459.

Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, *3*(April), 1–16. https://doi.org/10.15575/Fakultas

Putri, A. R., Barlian, B., & Arisman, H. A. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja , Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmoni Tasikmalaya*.

Rani, I. H., Mayasari, M., Bisnis, J. M., & Batam, P. N. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. *3*(2), 164–170.

Rendika Vhalery; Ari Wahyu Leksono. (2022). Batasa: Bangun Cipta, Rasa, & Karsa. *PENDAMPINGAN DAN PENINGKATAN KUALITAS SDM KARYAWAN DI UD. ARIDA TIRTA JAYA (FF. TIRTA) JAKARTA TIMUR*, *1*, 1–6.

Rihardi, E. L. (2021). *Pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah*

keunggulan kompetitif pada industri pariwisata dan perhotelan. *2*(1), 10–20.

Satria, R., Nurawaliya, H. P., Studi, P., Fakultas, M., & Universitas, B. (2024). *THE INFLUENCE OF TRAINING AND HR DEVELOPMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT ADVANCED ANALYTICS ASIA LABORATORIES PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT ADVANCED ANALYTICS ASIA LABORATORIES PENDAHULUAN Dalam dunia bisnis di Indonesia yang persaingannya se*. *7*, 7151–7162.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). In Alfabeta (Cetakan 10). Alfabeta

Sukmadinata, N. S. (2013). Metode Penelitian Pendidikan. In Remaja Rosdakarya. Bandung.

Teja, V. Y. dan A. O. (2019). *Pelatihan dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan the st. regis bali resort*. *5*(2), 102–108. https://doi.org/10.9744/jmhot.5.2.102

Zega, V. B. S. H. F. H. I. (2022). 3) 1,2,3). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PASAR KOTA BINJAI*, *11*(1), 169–179.