

MANFAAT PELATIHAN GUNA MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) (STUDI KASUS DI LAUNDRY PONDOK PESANTREN PEMBANGUNAN SUMUR BANDUNG)

¹Lia Yuliana, ²Atep Kustiwa

^{1,2}Fakultas Manajemen, Universitas Teknologi Digital

¹e-mail: lia10120572@digitechuniversity.ac.id

Abstract : This study aims to determine the benefits of training in improving the quality of human resource (HR) performance in laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung. Assessing the extent of training provided to human resources (HR), along with the obstacles that arise in the implementation of training in the Laundry of the Bandung Sumur Development Islamic Boarding School which can affect work effectiveness. This type of research includes a descriptive qualitative research model by choosing the type of case study research. This research was conducted to all employees at the laundry of the Bandung Sumur Development Islamic Boarding School. From the problems that exist in this laundry, it can be concluded that the problem can be resolved from the existence of training, both technical training, moral training, work safety training. Based on the research conducted, the results of the study and analysis obtained that the training provided to human resources (HR) in the laundry of the Bandung Sumur Development Islamic Boarding School has significant benefits to the quality of the performance of its employees. This training is able to help employees in facing challenges and problems that arise in the field, improving the quality of employees is able to improve the performance given to the Company. So in the discussion of this research, the benefits of training affect the improvement of the quality and performance of its human resources (HR). This research is able to make a significant contribution in.

Keywords: Training, Quality, Performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manfaat dari pelatihan dalam peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) di laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung. Menilai sejauh mana pelatihan yang diberikan kepada sumber daya manusia (SDM), beserta kendala yang timbul dalam implementasi pelatihan di Laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Jenis penelitian ini termasuk model penelitian kualitatif deskriptif dengan memilih jenis penelitian studi kasus. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan di laundry pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung. Dari permasalahan yang ada di laundry ini dapat ditarik kesimpulan bahwa permasalahan dapat teratasi dari adanya pelatihan, baik pelatihan teknis, pelatihan moral, pelatihan keselamatan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil kajian dan analisis bahwa pelatihan yang diberikan kepada sumber daya manusia (SDM) di laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung memiliki manfaat yang signifikan terhadap kualitas kinerja para karyawannya. Pelatihan ini mampu membantu karyawan dalam menghadapi tantangan dan masalah yang muncul di lapangan, peningkatan kualitas pada karyawan mampu meningkatkan kinerja yang diberikan kepada Perusahaan. Maka dalam pembahasan penelitian ini, manfaat pelatihan berpengaruh dalam peningkatan kualitas dan kinerja para sumber daya manusia (SDM) nya. Penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung dan memperkuat temuan - temuan sebelumnya, yang artinya setiap variabel dalam penelitian ini saling berhubungan dan berpengaruh satu sama lain.

Kata Kunci: Pelatihan, Kualitas, Kinerja



PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia (SDM) adalah aset didalam Perusahaan yang sangat berpengaruh dalam kelangsungan suksesnya sebuah Perusahaan. Itu sebabnya kualitas dari seorang sumber daya manusia nya sendiri harus tetap dijaga dan ditingkatkan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi biasa dikenal dengan sebutan karyawan. Maka dari itu, semakin baik dan sejahtera karyawannya maka tujuan Perusahaan akan semakin mudah dicapai.

Maka bisa disimpulkan bahwa suatu organisasi/Perusahaan tidak akan pernah lepas dari adanya SDM karena sumber daya inilah yang menunjang keberhasilan suatu Perusahaan. Dari itu, agar Perusahaan berkembang, maka Perusahaan harus mampu terlebih dahulu menjaga kualitas Sumber daya manusia-nya. Agar kualitasnya terus berkembang, maka perlu adanya pelatihan bagi sumber daya manusia sendiri, guna mencapai tujuan Perusahaan bersama.

Pelatihan adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi/ Perusahaan kepada karyawannya. Pelatihan dilakukan atau diterapkan untuk membuat karyawan yang menjadi sumber daya manusia (SDM) jadi lebih mengerti tentang bagaimana kegiatan kerja yang harus dilakukan dengan baik dan benar. Pelatihan disini bertujuan dalam meningkatkan kualitas kinerja yang baik pada SDM yaitu karyawan dalam suatu Perusahaan.

Kualitas adalah sebuah aspek atau nilai yang perlu dimiliki seorang individu sebagai sumber daya manusia (SDM). Kualitas yang baik akan menghasilkan kinerja yang sempurna dalam produktivitas kerja yang dilakukan. Seorang karyawan akan memberikan pencapaian-pencapaian yang berharga bagi sebuah organisasi/ Perusahaan dengan aspek keterampilan yang mereka miliki.

Kinerja adalah sebuah evaluasi dan penilaian pada hasil kerja yang diperoleh dari seorang karyawan sebagai sumber daya manusia. Kinerja dalam diri seorang karyawan disebut juga sebagai prestasi keterampilan kerja. Dengan artian Sumber daya manusia yang kinerjanya baik akan lebih berpengaruh dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan lebih cepat pada Perusahaan.

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu 1) untuk membahas manfaat dari pelatihan dalam peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia studi kasus di laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur 2) untuk menilai sejauh mana manfaat pelatihan yang diberikan kepada sumber daya manusia (SDM) di Laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung dapat berkontribusi terhadap meningkatnya pemahaman pada prosedur dan teknis kerja di bidang Laundry, dan 3) Untuk menganalisis apa saja kendala atau hambatan yang timbul dalam kegiatan kerja di laundry pondok pesantren Pembangunan sumur Bandung sebelum adanya pelatihan.

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang sudah direncanakan suatu kepala Perusahaan atau pemilik usaha untuk melatih dan memperbaiki sikap, prilaku, serta meningkatkan keterampilan melalui pengalaman dalam pelatihan yang dijalankan Perusahaan, guna meningkatkan kinerja pada karyawan. Menurut Riniwati dalam (Seminar et al., 2020) pelatihan adalah aktivitas atau kegiatan latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu).

Tujuan dan manfaat dari adanya pelatihan ini yaitu memberikan pembelajaran dan pengetahuan kepada para karyawan mengenai teknis kerja yang belum mereka mengerti dan pahami. Penelitian terdahulu mengenai pelatihan ini telah dikaji oleh beberapa peneliti seperti (Maulyan, 2019) dimana ia menyebutkan bahwa ditemukan hasil kajian mengenai pelatihan yang dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir. Lalu dikaji juga oleh (Yuliani & Nusa Putra, 2022) dalam penelitiannya ia mengemukakan hasil penelitian yang membuktikan bahwa ternyata pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan semakin sering pelatihan dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Model pelatihan ini ada beberapa jenis, namun biasanya disesuaikan dengan kebutuhan di Perusahaan. Secara umum model pelatihan ini ada beberapa jenis yaitu model pelatihan keterampilan dan teknis serta pelatihan keterampilan interpersonal. Namun yang seringkali digunakan oleh tiap Perusahaan adalah tentang model pelatihan teknis. Pelatihan keterampilan teknis yang terpenting dalam suatu Perusahaan yaitu pelatihan magang, pelatihan komputer, pelatihan keterampilan dan pengetahuan teknis, pelatihan keselamatan, dan pelatihan kualitas (Syafriada hafni Sahir dkk, 2023)



Kualitas SDM

Kualitas sering mengacu pada tingkat keunggulan dan kesempurnaan dari suatu produk, pelayanan. Dimana kualitas ini dapat mempengaruhi kemampuan harapan kebutuhan konsumen. Tjiptono dalam (Riyanto, 2018) menyebutkan bahwa, kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang selalu berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau bisa melebihi harapan. Seiring dengan meningkatnya kualitas dari adanya pelatihan yang diberikan kepada seorang SDM maka semakin tinggi kinerja kerja yang dihasilkan untuk Perusahaan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ermawati et al., 2023) ditemukan hasil penelitian bahwa faktor pendukung adanya peningkatan kualitas seorang SDM yaitu pelatihan, tingkat pendidikan, kerjasama yang baik penyuluh dan petani.

Kinerja SDM

Kinerja (*performance*) adalah sebuah evaluasi dan penilaian pada hasil kerja yang diperoleh dari seorang atau sekelompok karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atas keberhasilannya mencapai tugas dan tanggung dalam sebuah perusahaan. Menurut Nurjaya dalam (Marchellin, 2022), kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian sebuah hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam Perusahaan, baik pencapaian dari segi kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian, kinerja mencakup pencapaian hasil kualitas kerja yang dicapai oleh seorang SDM.

Beberapa indikator kinerja yang umum digunakan menurut (Rahmadani & Sampeliling, 2023) yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan jenis penelitian

Pendekatan dalam penelitian yang digunakan adalah pendekatan model kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian yang digunakannya yaitu studi kasus (*case study research*) Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memahami fenomena atau peristiwa yang sedang dialami oleh objek penelitian.

Objek penelitian

Objek dari penelitian yang dilakukan adalah semua karyawan laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung. Penelitian yang dilakukan kepada semua karyawan di laundry ini adalah untuk mengetahui informasi tentang adanya manfaat pelatihan terhadap peningkatan kualitas dan kinerja karyawannya dalam melakukan produktivitas kerja.

Teknik Pengumpulan data

Penelitian yang dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi yaitu dengan datang secara langsung ke laundry tersebut dengan mengamati keadaan yang ada sebelum dilakukan wawancara. Lalu Teknik yang kedua adalah wawancara. Wawancara ini dilakukan kepada karyawan yang sudah melakukan pelatihan di laundry serta untuk menguatkan pendapat dari karyawan, peneliti juga melakukan wawancara kepada penanggung jawab (atasan) di laundry ini. Yang terakhir adalah studi literatur, dimana studi literatur ini membantu mengungkapkan teori - teori yang sama dari penelitian yang dilakukan serta bisa membantu dalam melakukan teknik pengumpulan data melalui sumber literatur jurnal yang ada.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Adapun Langkah - langkah untuk menganalisis penelitian ini antara lain: pengumpulan data berupa informasi yang perlu diketahui dalam penelitian ini, reduksi (klasifikasi data) seperti meringkas atau menyederhanakan data yang diperoleh dari informan, penyajian data yang diperoleh dari informan, dan penarikan kesimpulan dari penelitian di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh beberapa hasil lapangan diantaranya yang pertama adalah hasil observasi, dan hasil wawancara mengenai program pelatihan yang dilakukan di laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung (P3SB).

Program pelatihan yang dilakukan laundry pondok pesantren pembangunan sumur bandung adalah jenis pelatihan teknis, dan pelatihan interpersonal. Pelatihan teknis yaitu mengenai pelatihan



produktivitas kerja dilaundry mulai dari cara pencucian, cara pengeringan cucian, cara menyetrika uap, dan pelatihan tentang keselamatan kerja yang harus dipahami di bidang laundry. Sedangkan pelatihan interpersonal yaitu pelatihan kepada karyawan bagaimana cara berkomunikasi yang baik kepada karyawan ketika muncul kesalahan dalam hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan laundry.

Berikut ini adalah hasil observasi lapangan ketika karyawan laundry sudah melakukan program pelatihan, yaitu antara lain sebagai berikut:

- 1) Sistem pengantaran laundry
 Penelitian menunjukkan bahwa pengantaran laundry pakaian kotor ini dilakukan oleh santri sendiri yang sesuai dengan jadwal pengantaran masing - masing kamar. Santri ini memiliki jatah laundry gratis 8kg/ bulan dengan mengantarkan laundry satu kali dalam seminggu. Apabila jatah laundry gratis sudah habis, maka santri diperkenankan untuk membayar apabila akan melaundry kembali. Namun ketika sudah ganti bulan (menjadi tanggal 01 kembali) maka otomatis santri sudah memiliki jatah gratis laundry kembali begitupun pada bulan-bulan selanjutnya.
- 2) Sistem penerimaan laundry
 Penelitian menunjukkan bahwa sistem penerimaan laundry ini langsung dilakukan oleh karyawannya dengan melakukan pengkiloan terlebih dahulu kemudian jumlah kiloan dan jumlah laundryannya dicatat di buku tabungan masing - masing santri.
- 3) Sistem *tag name*
 Di laundry pondok pesantren ini, sebelum pakaian santri dilakukan pencucian, setiap pakaian santri ini diberi nama terlebih dahulu dengan kertas khusus tahan air agar tidak mudah sobek dengan melalui tembakan khusus penamaan di laundry yang sudah diberi pin. Sistem *tag name* ini dilakukan oleh setiap karyawan setelah adanya pemahaman mengenai pelatihan laundry agar setiap pakaian santri tidak tertukar dengan santri yang lain.
- 4) Sistem pencucian
 Penelitian menunjukkan bahwa sistem pencucian ini menggunakan mesin cuci rumah tangga dengan pencucian menggunakan deterjen khusus laundry sekitar 15 menit, lalu setelah pencucian ini selesai air bekas cucian ini dibuang lalu dimasukan kembali air untuk pembilasan agar pakaian lebih bersih dengan pembilasan sekitar 9 - 10 menit. Setelah selesai pakaian - pakaian ini di peras dengan menggunakan mesin kembali sekitar 5 menit agar tidak ada lagi air dipakaian tersebut
- 5) Sistem pengeringan laundry
 Penelitian menunjukkan bahwa pengeringan laundry ini tidak dilakukan secara manual (dijemur satu per satu) melainkan menggunakan mesin dryer sebagai mesin khusus pengering pakaian dengan dinyalakan melalui gas lpg.
- 6) Penyetrikaan
 Penelitian menunjukkan bahwa sistem penyetrikaan ini menggunakan mesin setrika uap bukan setrika listrik pada umumnya. Hal ini agar pakaian tidak akan gosong apabila dibiarkan lama dikarenakan setrika uap ini bukan dari tenaga listrik yang berubah menjadi panas, melainkan dari panas menjadi uap. Setrika uap ini dilengkapi dengan kompor dan mesin uap berisi air yang diisi dengan air secara manual lalu dipanaskan menggunakan gas lpg sampai suhu uap mencapai 30 derajat, maka baru bisa dilakukan penyetrikaan.
- 7) Sistem *Packing*
 Penelitian menunjukkan bahwa *packaging* ini dilakukan setelah hasil setrika ini sudah dingin (tidak dalam keadaan panas). Butuh waktu sekitar 4 - 5 jam agar pakaian - pakaian ini sudah dingin sebelum dilakukan *packaging*. Sistem *packaging* ini menggunakan plastik transparan yang kemudian diberikan lakban atau solatif agar membuat pakaian didalam plastik ini rapi. Jarak pengambilan laundry yang sudah bersih ini diambil 2 hari setelah pengantaran.

Lalu yang selanjutnya diperoleh hasil dari wawancara yang dilakukan antara peneliti dengan karyawan laundry pondok pesantren ini mampu ditarik kesimpulan bahwa permasalahan yang ada dilaundry ini dapat teratasi dari adanya pelatihan, baik pelatihan teknis, pelatihan moral, pelatihan keselamatan kerja. Pelatihan teknis seperti mencakup cara mencuci, menyetrika, cara menggunakan tag name, sampai ke *packaging*. Lalu pelatihan moral seperti mampu berkomunikasi dengan baik selayaknya seorang karyawan dan mampu menjadi pribadi yang lebih unggul memiliki kecekatan tinggi sebagai seorang karyawan, mampu mengatasi permasalahan yang ada di lingkungan kerja, Dan pelatihan keselamatan kerja seperti bagaimana cara menghidupkan kompor setrika uap yang benar,



cara memasang gas lpg, dan bagaimana cara mengatasi kebocoran gas. Pelatihan ini perlu disesuaikan dengan produktivitas kerja sesuai dengan bidang yang dilakukan oleh karyawannya sendiri. Dari pelatihan inilah akan menghasilkan karyawan yang lebih paham dengan pengetahuan dan produktivitas kerja. Terlihat dari studi kasus yang diambil dari laundry pondok pesantren ini yang dimana dampak positif dari pernah diadakannya pelatihan ini terasa sampai sekarang.

Maka berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil kajian dan analisis bahwa pelatihan yang diberikan kepada Sumber Daya Manusia (SDM) di laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung memiliki manfaat yang signifikan terhadap kualitas kinerja para karyawannya.

Pelatihan ini mampu membantu karyawan dalam menghadapi tantangan dan masalah yang muncul di lapangan, peningkatan kualitas pada karyawan mampu meningkatkan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Pelatihan juga membantu Perusahaan mencapai tujuan bisnisnya dengan meningkatkan kepuasan pelanggan yang menambah citra baik suatu Perusahaan. Selain bagi Perusahaan dan SDM nya, pelatihan yang khususnya diselenggarakan di bidang laundry bermanfaat besar juga bagi seluruh santri di pondok pesantren ini dimana hal ini membuat seluruh santri tidak kewalahan ketika berada di pondok pesantren ini. Santri yang biasanya membawa cucian kotor ketika saat perpulangan, jadi setiap minggunya melaundry gratis dengan hasil yang memuaskan yakni bersih, lebih rapi dan wangi segar. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan Upaya dan solusi efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dengan melakukan pelatihan, Perusahaan akan memperoleh karyawan yang lebih aktif, efektif, produktif dan lebih terampil.

Dari manfaat pelatihan inilah dapat dilihat bahwa kualitas kinerja karyawan di laundry sangat meningkat secara drastis sehingga untuk saat ini sudah jarang santri yang mengomel karena hasil laundrynya yang tidak baik. Diketahui juga bahwa saat ini hampir semua santri SMP sampai SMA perkamarnya melaundry setiap minggunya yang mampu menambah pemasukan untuk koperasi pesantren sendiri. Maka dalam pembahasan penelitian ini, manfaat dari pelatihan benar-benar mampu menjadi solusi permasalahan dalam lingkungan pekerjaan, serta dalam peningkatan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung dan memperkuat temuan - temuan sebelumnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang sudah direncanakan suatu kepala Perusahaan atau pemilik usaha untuk melatih dan memperbaiki sikap, perilaku, serta meningkatkan keterampilan melalui pengalaman dalam pelatihan yang dijalankan perusahaan, untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pada Sumber Daya Manusia (SDM). Karena jelas tidak bisa dipungkiri, perusahaan tidak akan lepas dari adanya SDM. Itu sebabnya karyawan sebagai SDM menjadi faktor keberhasilan suatu perusahaan.

Sama halnya dengan pelatihan yang dilakukan di laundry pondok pesantren pembangunan sumur Bandung, adanya pelatihan teknis pelatihan interpersonal dan keselamatan kerja ini mampu mengatasi permasalahan yang ada di lingkungan kerja, memberikan pemahaman yang lebih jelas dan secara langsung kepada para karyawan sehingga karyawan lebih cepat memahami produktivitas kerja yang harus dilakukan di lapangan kerja.

Berdasarkan hasil studi kasus kajian penelitian dan perbandingan dari penelitian terdahulu (Nurochmah & Mappincara, 2022), disarankan agar Perusahaan mengimplementasikan program pelatihan yang berkelanjutan dan berbasis pada kebutuhan spesifik setiap karyawan yang nantinya akan menjadi panduan bagi Perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja SDM mereka melalui penerapan pelatihan yang tepat dan berkelanjutan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dampak positif dari adanya pelatihan ini mampu menambah pola pikir seorang SDM atau karyawan, karena semakin dia mampu mengatasi masalah yang ada, maka semakin baik kualitas dari diri karyawan tersebut. Dimana diketahui bahwa kualitas SDM ini berpengaruh dan saling berhubungan terhadap kinerja SDM sendiri. Sehingga semakin sempurna kualitas yang ada pada seorang SDM maka semakin meningkat pula kinerja kerja yang dilakukan oleh SDM untuk Perusahaan.



Saran

Untuk Perusahaan, berikan pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan kerja di bidangnya masing - masing, tetap perhatikan secara konsisten mengenai kemampuan dan keahlian SDM sebelum dan sesudah diadakannya pelatihan. Dan terakhir berikan reward atau motivasi kerja kepada karyawan ketika mampu mencapai target atau membuat citra baik dalam Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ermawati, E., Akhmad, A., & Idhan, A. (2023). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Petani Jagung Melalui Metode Penyuluhan Pertanian. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 383. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3674>
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.1>
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MTS AL - HIDAYAH Laras. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.349>
- Marchellin, D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatra Upt Tanjung Karang Bandar Lampung. *Journal of Economic Perspectives*, 2(1), 1–4. <http://www.ifpri.org/themes/gssp/gssp.htm%0Ahttp://files/171/Cardon - 2008 - Coaching d'equipe.pdf%0Ahttp://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/%0Ahttps://doi.org/10.1080/23322039.2017.14168>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. <http://ejournal.univbsi.id/index.php/jsm/index>
- Mahdaly, N., & Ginting, R. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Organizational Citizhenship Behaviour Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Frontliner PT Bank XXX Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 176-190
- Nurochmah, A., & Mappincara, A. (2022). Pengembangan Model Pelatihan Berkelanjutan Berbasis Lesson Study untuk Meningkatkan Kompetensi Pengawas Sekolah/Madrasah. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(2), 227–240. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4157>
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal C : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on emp. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN*, 20(1), 77–86.
- Riyanto, A. (2018). Implikasi Kualitas Pelayanan Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Pada PDAM Cibadak Sukabumi. *Jurnal Ecodemica*, 2(1), 118.
- Ritonga, J., & Girsang, R. M. (2019). Pengaruh Kreativitas Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Peserta BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 1(1). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v1i1.36>
- Saragih, T. M., & Purba, D. syafe'i. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 36–46. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1>
- Seminar, P., Pendidikan, N., Pascasarjana, P., Pgri, U., Online, J., & Pgri, U. (2020). View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk. 788–794.
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Syafrida hafni Sahri dkk. (2023). Model- model Pelatihan dan Pengembangan SDM (Abdul Karim & Janner Simarmata (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal*



Ilmu Manajemen, 5(3), 363-371

- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Yuliani, A., & Nusa Putra, U. (2022). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Dimasa Covid 19: Literature Review. *Conference Series*, 1(1), 1–08. www.covid.go.id

