



## Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Desa Cintakarya Kecamatan Sindangkerta

M Nurdin Latif<sup>1</sup>, Lies Anggi Puspita Dewi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>. Universitas Teknologi Bandung

		<b>Abstract</b>
Received:	20 Maret 2025	This research aims to analyze training and human resource development on employee performance in Cintakarya Village, Sindangkerta District. In the era of globalization and rapid technological development, training and development have become key elements in managing human resources effectively. This research uses a qualitative approach with a case study method. Data was collected through in-depth interviews and documentation from employees in Cintakarya Village. The research results show that the training and development program implemented has had a positive impact on increasing employee skills, productivity and work efficiency. However, there are several obstacles that reduce the effectiveness of training, such as limited facilities and less than optimal management support. This research provides recommendations for improving the quality of training and development in the future to achieve more optimal employee performance.
Revised:	27 Maret 2025	
Accepted:	04 April 2025	
<b>Keywords:</b>		Training, Development, Human Resources, Employee Performance, Cintakarya Village.
(*) Corresponding Author:		
<b>How to Cite:</b> Nurdin, N., & Dewi, L. (2025). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Desa Cintakarya Kecamatan Sindangkerta. <i>Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan</i> , 11(4.D), 81-92. Retrieved from <a href="https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10193">https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10193</a>		

### INTRODUCTION

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan vital dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Pelatihan dan pengembangan menjadi dua elemen kunci dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Pelatihan dan pengembangan dua aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu lembaga, perusahaan, atau organisasi. Sumber daya manusia adalah kunci utama keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan begitu sangat diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Pelatihan dan pengembangan sangat bermanfaat bagi karyawan yang membutuhkan peningkatan dalam kemampuan dan pengetahuan mereka. Melihat perkembangan zaman yang sangat pesat, pelatihan dan pengembangan menjadi semakin penting, karena pendidikan formal yang telah diperoleh sering kali tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan jabatan di perusahaan.

Salah satu masalah utama yang muncul yaitu ketidakcocokan keterampilan dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Karyawan sering kali memiliki latar belakang pendidikan formal yang tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan yang ada saat ini. Kondisi ini menyebabkan mereka merasa kurang siap menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja mereka. Fenomena ini diperparah dengan keterbatasan akses terhadap program pelatihan dan pengembangan yang relevan. Fasilitas pelatihan

yang memadai sering kali tidak tersedia di desa ini, dan sumber daya yang dialokasikan untuk pelatihan juga sangat terbatas. Selain itu, banyak karyawan yang tidak mendapatkan informasi yang cukup tentang peluang pelatihan yang dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan mereka. Motivasi dan partisipasi karyawan dalam program pelatihan juga menjadi isu yang signifikan. Banyak karyawan yang merasa kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan karena kurangnya insentif atau ketidakjelasan manfaat yang akan mereka peroleh. Beban kerja yang tinggi juga sering kali menghalangi mereka untuk berpartisipasi aktif dalam program pelatihan yang ditawarkan. Komitmen manajemen terhadap pelatihan dan pengembangan juga sering kali tidak konsisten.

Dalam banyak kasus, manajemen melihat pelatihan sebagai biaya tambahan daripada investasi strategis. Akibatnya, dukungan dan alokasi dana untuk program pelatihan menjadi minim, sehingga mengurangi efektivitas pelatihan yang diadakan. Selain itu, efektivitas program pelatihan yang dilaksanakan sering kali dipertanyakan. Program-program ini sering kali tidak dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan atau organisasi. Metode pelatihan yang kurang relevan, instruktur yang tidak kompeten, dan materi pelatihan yang tidak mutakhir sering kali menghambat pencapaian tujuan pelatihan. Tanpa evaluasi yang tepat, sulit untuk menilai apakah pelatihan yang dilakukan benar-benar membantu meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan. Akibat dari masalah-masalah ini sangat signifikan.

Penurunan produktivitas karyawan merupakan salah satu dampak paling nyata. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung kurang produktif, yang pada akhirnya merugikan organisasi. Kualitas kerja yang rendah juga dapat merusak reputasi organisasi dan mengurangi kepercayaan dari masyarakat. Tingkat turnover karyawan yang tinggi juga menjadi masalah serius. Karyawan yang merasa tidak berkembang dalam karier mereka cenderung mencari peluang kerja di tempat lain, yang pada akhirnya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi organisasi. Lebih jauh lagi, adanya kesenjangan kompetensi antara karyawan dan kebutuhan organisasi dapat menghambat pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Analisis ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena masalah yang ada dan merumuskan rekomendasi yang tepat untuk mengatasi masalah-masalah tersebut.

Dengan demikian, diharapkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Desa Cintakarya dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana pelatihan dan pengembangan SDM memengaruhi kinerja karyawan di wilayah ini. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan yang telah diterapkan, serta untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program tersebut.

## **METHODS**

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Karena dengan menggunakan metode ini, dapat memberikan informasi sekaligus menggambarkan masalah yang di teliti secara jelas dengan data-data yang telah

terkumpul. Menurut Sugiyono dalam (Kurniawan, Arafat, & Eddy, 2021) penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian di mana seorang peneliti memperoleh data dari latar belakang alamiah (natural setting) secara holistik guna menentukan, menggambarkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan melalui metode ilmiah yang dideskripsikan ke dalam kata-kata, kalimat atau gambar yang ada atau lisan dari orang-orang atau perilaku orang yang menjadi objek penelitian. Dengan demikian, dianggap tepat apabila dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, karna ada proses penggambaran dan penjelasan atas data-data yang telah di analisis

Adapun objek yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan di Desa Cintakarya yang terletak di Jl. Sindangkerta No.2, Kec. Sindangkerta, Kab. Bandung Barat, Jawa Barat 40563. Penelitian ini berlangsung selama lima bulan terhitung dari bulan april 2024 sampai dengan bulan agustus 2024. Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah pencatatan pribadi oleh penulis, dan dokumentasi sebagai bukti penunjang telah dilakukannya penelitian ini. Menurut (Sugiyono 2016:308) dalam (Apriyanti, Lorita, & Yusuwarsono, 2019).

Teknik pengumpulan data adalah langkah utama pada penelitian, karena tujuan utama meneliti adalah untuk memperoleh data. Tanpa teknik pengumpulan data. Peneliti tidak mungkin memperoleh data untuk mendapatkan standar dari data yang telah ditetapkan pengumpulan data dilakukan dengan cara setting, sumber, cara setting dikumpulkan melalui setting alamiah (natural setting). Pada penelitian ini diharapkan data mampu melengkapi informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian yang diteliti. Terdapat empat teknik pengumpulan data antara lain adalah:

#### 1. Observasi

Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ke lapangan terhadap objek yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung mengenai Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Desa Cintakarya Kecamatan Sindangkerta.

#### 2. Wawancara

Menurut Sugiyono dalam (Apriyanti, Lorita, & Yusuwarsono, 2019) peneliti menggunakan teknik wawancara dengan tujuan memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian langsung dari narasumber yang bersangkutan dan mengetahui tentang peristiwa tersebut, sehingga antara pertanyaan dan jawaban dapat diperoleh secara langsung dalam suatu konteks kejadian secara timbal balik. Perangkat pedoman wawancara yang akan digunakan memuat pertanyaan yang bersifat terbuka, wawancara bersifat terbuka dalam hal ini diharapkan akan memperoleh data sebanyak mungkin, dan mendalam agar data yang digali nantinya tidak terlalu melebar dari topik utama dan tujuan peneliti yang sebenarnya. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data atau informasi dengan bertanya langsung kepada informan. Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang “Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Desa Cintakarya Kecamatan Sindangkerta”.

#### 3. Dokumentasi

Menurut Hikmat dalam (Apriyanti, Lorita, & Yusuarsono, 2019) teknik dokumentasi merupakan penelusuran dan perolehan data yang diperlukan melalui data yang telah tersedia. Teknik dokumentasi digunakan adalah dengan maksud untuk melengkapi hasil data yang diperoleh melalui teknik wawancara dan pengamatan peneliti yang telah dilakukan sebelumnya. Dokumentasi yang dilakukan pada penelitian ini dengan cara menyimpan berbagai kegiatan dalam penelitian yang berisi proses dan hasil penelitiannya melalui pengambilan gambar, serta dokumentasi. Sedangkan menurut Sugiyono (Apriyanti, Lorita, & Yusuarsono, 2019) Dokumentasi yaitu salah satu teknik pengumpulan data dengan cara mengambil gambar atau dokumen-dokumen untuk memperoleh data. Dokumen-dokumen yang dimaksud seperti : arsip-arsip dokumen kegiatan pelatihan, foto-foto saat melakukan pengembangan, serta data-data yang mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan di Desa Cintakarya Kecamatan Sindangkerta

Menurut Sugiyono dalam (Umami, Arya, & Paramarta, 2024) metode analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data dari hasil wawancara dan observasi. Proses ini melibatkan pengorganisasian data, pemilihan informasi yang penting, serta pengambilan kesimpulan sehingga data tersebut mudah dipahami Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Metode analisis kualitatif. Analisis kualitatif tidak melibatkan perhitungan matematis, melainkan menganalisis suatu sampel secara deskriptif. Menurut Moleong dalam (Umami, Arya, & Paramarta, 2024), penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena yang dialami subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan, secara holistik dan deskriptif dalam bentuk kata-kata pada konteks alami, serta memanfaatkan berbagai metode alami. Metode ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan di Desa Cintakarya Kecamatan Sindangkerta.

## **HASIL & PEMBAHASAN**

### **A. Pandangan Karyawan Tentang Pelatihan Yang Telah Mereka Terima Dan Program Pengembangan Yang Ditawarkan Oleh Desa Cintakarya**

Dalam menilai pandangan karyawan terhadap pelatihan dan program pengembangan yang ditawarkan oleh Desa Cintakarya, hasil penelitian menunjukkan adanya pemahaman yang positif mengenai manfaat dan relevansi dari program-program tersebut. Karyawan merasa bahwa pelatihan yang diselenggarakan tidak hanya memadai dalam meningkatkan keterampilan teknis mereka, tetapi juga bermanfaat dalam pengembangan sikap dan perilaku kerja. Informan 1, Kepala Desa, menjelaskan bahwa program pelatihan dirancang dengan sasaran yang jelas, bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari keterampilan administrasi hingga sikap kerja yang profesional.

Sementara itu, Informan 2, Kasi Pemerintahan Desa, menambahkan bahwa pelatihan yang diberikan juga mencakup pengembangan soft skills, seperti keterampilan komunikasi dan manajemen konflik. Pelatihan ini dianggap penting karena selain meningkatkan keterampilan teknis, soft skills juga berperan dalam meningkatkan kualitas interaksi antar pegawai serta dengan masyarakat. Karyawan, dari pandangan ini,

merasakan bahwa pelatihan yang diterima cukup komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Namun, meskipun pengetahuan yang didapat dari pelatihan sudah cukup baik, baik Informan 1 maupun Informan 2 menyadari bahwa masih ada tantangan dalam menghadapi masalah yang lebih kompleks. Informan 1 menekankan bahwa pelatihan tambahan mungkin diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah yang lebih rumit atau spesifik. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa meskipun pelatihan yang ada sudah membantu, mereka tetap memerlukan pembelajaran berkelanjutan untuk dapat menangani tantangan yang lebih besar dan lebih kompleks.

Informan 2 juga mengakui bahwa pengetahuan yang dimiliki pegawai membantu mereka dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, tetapi untuk situasi yang lebih spesifik, pelatihan lanjutan dan akses ke sumber daya tambahan masih diperlukan. Ini menggambarkan adanya kesadaran di kalangan pegawai tentang perlunya peningkatan terus-menerus dalam pengetahuan dan keterampilan mereka. Pandangan ini mencerminkan kebutuhan akan program pengembangan yang tidak hanya berhenti pada pelatihan dasar tetapi juga mencakup dukungan berkelanjutan. Selain itu, karyawan juga merasakan dampak positif dari pengakuan yang diberikan atas prestasi mereka. Informan 1 menjelaskan bahwa pujian dan reward diberikan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja yang memuaskan. Pujian ini, baik dalam bentuk apresiasi langsung maupun dalam forum umum seperti rapat, dianggap sebagai motivasi penting yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berprestasi.

Informan 2 menambahkan bahwa pemberian pujian dan penghargaan juga berfungsi sebagai contoh positif bagi rekan-rekan mereka. Dengan adanya pengakuan terhadap prestasi individu, diharapkan dapat memotivasi pegawai lain untuk mencapai standar yang sama. Ini mencerminkan bahwa pengakuan dan motivasi merupakan bagian integral dari program pengembangan di desa, dan karyawan merasakan manfaat langsung dari bentuk-bentuk penghargaan tersebut. Namun, meskipun pelatihan dan pengakuan prestasi dianggap bermanfaat, Informan 1 dan Informan 2 menyadari adanya variasi dalam tingkat keterampilan di antara pegawai. Untuk itu, mereka menyediakan dukungan teknis tambahan dan pelatihan lanjutan untuk memastikan bahwa semua pegawai dapat memanfaatkan fasilitas digital seperti komputer dengan efektif. Ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya dukungan berkelanjutan dalam memaksimalkan penggunaan teknologi yang tersedia.

Informan 1 menekankan bahwa pelatihan teknis dan dukungan adalah kunci untuk membantu pegawai menghadapi berbagai tantangan dalam penggunaan fasilitas digital. Sementara itu, Informan 2 menambahkan bahwa dukungan tambahan diperlukan untuk mengatasi masalah kompleks yang mungkin timbul. Pandangan ini menggambarkan pentingnya penyediaan dukungan teknis yang konsisten untuk memastikan pegawai dapat beroperasi dengan efektif. Secara keseluruhan, pandangan karyawan tentang pelatihan dan program pengembangan di Desa Cintakarya mencerminkan bahwa mereka merasa pelatihan yang diterima relevan dan bermanfaat, meskipun ada kebutuhan akan pembelajaran lanjutan. Pengakuan terhadap prestasi juga dianggap penting dalam memotivasi pegawai, sementara dukungan berkelanjutan untuk penggunaan teknologi

digital merupakan faktor penting dalam memastikan efektivitas program pelatihan. Karyawan menghargai usaha desa dalam memberikan pelatihan yang menyeluruh dan dukungan tambahan, serta pengakuan atas prestasi mereka.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan program pengembangan di Desa Cintakarya memberikan dampak positif bagi karyawan, tetapi juga menekankan perlunya peningkatan terus-menerus dalam pengetahuan, keterampilan, dan dukungan. Ini mencerminkan komitmen desa untuk memastikan bahwa pegawai tidak hanya memperoleh keterampilan yang diperlukan, tetapi juga merasa dihargai dan didukung dalam tugas mereka.

### **B. Pengalaman Karyawan Mengenai Perubahan Dalam Kinerja Mereka Setelah Mengikuti Pengembangan Di Desa Cintakarya**

Dalam menilai pengalaman karyawan mengenai perubahan dalam kinerja mereka setelah mengikuti program pengembangan di Desa Cintakarya, hasil penelitian menunjukkan adanya dampak yang signifikan namun bervariasi pada kinerja pegawai. Karyawan melaporkan bahwa pelatihan dan program pengembangan yang diadakan telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari, meskipun terdapat beberapa tantangan yang dihadapi. Berdasarkan wawancara dengan Informan 1, Kepala Desa, diketahui bahwa program pelatihan di desa dirancang untuk mencakup aspek teknis dan sikap kerja, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Informan 1 menyatakan bahwa banyak pegawai yang mengalami peningkatan dalam hal efisiensi dan efektivitas kerja mereka setelah mengikuti pelatihan. Mereka menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif serta dalam berinteraksi dengan masyarakat. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diterima karyawan telah membantu mereka dalam meningkatkan keterampilan yang langsung berhubungan dengan kinerja mereka.

Namun, perubahan dalam kinerja tidak selalu bersifat linier atau seragam di antara semua pegawai. Informan 2, Kasi Pemerintahan Desa, mencatat bahwa meskipun sebagian besar pegawai mengalami peningkatan kinerja, ada juga yang memerlukan waktu lebih lama untuk mengadaptasi dan menerapkan pengetahuan baru yang mereka peroleh dari pelatihan. Beberapa pegawai mungkin menghadapi kesulitan dalam mengaplikasikan keterampilan baru dalam konteks pekerjaan mereka, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti kompleksitas tugas atau kurangnya dukungan tambahan. Peningkatan kinerja juga terlihat dalam kemampuan pegawai untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Informan 1 mencatat bahwa pelatihan yang mencakup aspek soft skills, seperti manajemen konflik dan komunikasi, telah membantu pegawai dalam menangani situasi yang lebih kompleks dengan lebih baik. Hal ini berkontribusi pada perbaikan dalam hubungan antar pegawai dan dengan masyarakat, yang pada gilirannya berdampak positif pada keseluruhan kinerja tim.

Namun, penting untuk dicatat bahwa perubahan kinerja tidak terjadi secara instan. Informan 2 menekankan bahwa pelatihan dan program pengembangan memerlukan waktu untuk menunjukkan hasil yang maksimal. Karyawan yang baru mengikuti pelatihan mungkin perlu beberapa bulan untuk benar-benar mengintegrasikan keterampilan baru ke dalam rutinitas mereka dan untuk melihat perbedaan yang nyata

dalam kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada kemajuan yang signifikan, ada juga periode adaptasi yang diperlukan untuk menerapkan apa yang telah dipelajari. Dukungan berkelanjutan juga berperan penting dalam perubahan kinerja pegawai. Informan 1 menjelaskan bahwa selain pelatihan, dukungan teknis tambahan dan evaluasi berkala membantu pegawai dalam mengatasi tantangan yang mereka hadapi setelah pelatihan. Dengan adanya dukungan ini, pegawai merasa lebih siap dan mampu dalam menghadapi tugas-tugas yang lebih kompleks, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Secara keseluruhan, pengalaman karyawan menunjukkan bahwa pelatihan dan program pengembangan di Desa Cintakarya telah membawa perubahan positif dalam kinerja mereka. Karyawan melaporkan peningkatan dalam efisiensi kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, serta keterampilan dalam berinteraksi dan menyelesaikan konflik. Namun, terdapat juga tantangan dalam mengadaptasi keterampilan baru dan perlunya dukungan tambahan untuk memaksimalkan manfaat dari pelatihan. Dalam menghadapi tantangan tersebut, karyawan menghargai adanya dukungan berkelanjutan dan evaluasi yang membantu mereka dalam mengatasi masalah pasca pelatihan. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan program pengembangan tidak hanya ditentukan oleh pelatihan itu sendiri tetapi juga oleh bagaimana program tersebut diintegrasikan dengan dukungan dan evaluasi berkelanjutan. Dengan pendekatan yang menyeluruh dan dukungan yang memadai, perubahan dalam kinerja pegawai dapat lebih efektif dan berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang diterapkan di Desa Cintakarya memberikan dampak positif pada kinerja pegawai, meskipun terdapat variasi dalam pengaruhnya. Pelatihan yang diselenggarakan di Desa Cintakarya dirancang dengan tujuan yang jelas, mencakup peningkatan keterampilan teknis serta pengembangan soft skills. Informan 1, Kepala Desa, dan Informan 2, Kasi Pemerintahan Desa, mengidentifikasi bahwa pelatihan ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Karyawan melaporkan adanya peningkatan dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas sehari-hari dan menangani masalah dengan lebih baik, berkat pelatihan yang relevan dan menyeluruh.

Namun, meskipun pelatihan memberikan manfaat, pengalaman karyawan menunjukkan bahwa perubahan dalam kinerja tidak selalu bersifat seragam. Ada pegawai yang menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan setelah mengikuti pelatihan, sementara yang lain memerlukan waktu lebih lama untuk mengadaptasi dan menerapkan keterampilan baru. Informan 2 menyoroti bahwa faktor seperti kompleksitas tugas dan kurangnya dukungan tambahan dapat mempengaruhi seberapa cepat dan efektif karyawan dapat mengintegrasikan pengetahuan baru dalam pekerjaan mereka. Karyawan juga merasakan manfaat dari dukungan teknis tambahan dan evaluasi berkala, yang membantu mereka mengatasi tantangan yang muncul setelah pelatihan. Informan 1 dan Informan 2 sepakat bahwa dukungan berkelanjutan adalah kunci untuk memastikan bahwa keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dapat diterapkan secara efektif dalam konteks pekerjaan sehari-hari.

Secara keseluruhan, program pengembangan di Desa Cintakarya telah menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan penekanan pada pentingnya waktu adaptasi dan dukungan yang berkelanjutan. Peningkatan efisiensi kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, serta keterampilan dalam berinteraksi dan menyelesaikan konflik merupakan hasil yang terlihat dari program pelatihan tersebut. Dukungan dan evaluasi berkelanjutan, bersama dengan pengakuan terhadap prestasi, memainkan peran penting dalam mengoptimalkan dampak pelatihan dan memastikan bahwa perubahan dalam kinerja pegawai dapat dicapai secara maksimal. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di Desa Cintakarya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, meskipun diperlukan perhatian terus-menerus untuk mengatasi tantangan dan memastikan hasil yang optimal.

## REFERENCES

- Alamsyah. (2024). Analisis Metode Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia (Sebuah Gambaran Sederhana Melalui Literatur Review). *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 155-163.
- Apriyanti, Y., Lorita, E., & Yusuarsono. (2019). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kembang Seri Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Professional FIS UNIVED*, 72-80
- Azizah, D., & Karneli, O. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru. *Jurnal Komunitas Dosen Indonesia (eCo-Buss)*, 1409-1422.
- Cahya, A., Rahmadani, D., Wijiningrum, A., & Swasti, F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 230-242.
- Jelina, L., Marbun, S., & Panjaitan, M. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT BAH BUTONG. *Jurnal Manajemen dan Bisnis METHOFEMA*, 1-11.
- Kurniawan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). Manajemen Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Sungai Lilin. *Jurnal Inovasi Strategi dan Model Pembelajaran*, 1-8.
- Lolowang, M., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN KHARISMA PASIFIK MANADO. *Jurnal EMBA*, 177-186.
- Nur Andayani, T., & Hirawati, H. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS

- INDONESIA CABANG KOTA MAGELANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 12-22.
- Rahmi, H., & Suryalena. (2017). PENGARUH ON THE JOB TRAINING DAN OFF THE JOB TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Kantor PTPN V Unit Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak). *JOM FISIP*, 1-12.
- Retnilasari, E., & Putra, P. (2019). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *Maslahah*, 49-61.
- Rosiani, S., Setyariningsih, E., & Kasnowo. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Tunas Dwipa Matra Mojosari). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)*, 137-149.
- Satriya, D., Doma, T., & Suwondo. (2020). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR UNTUK MENINGKATKAN KINERJA (Studi di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 166-174.
- Triasmoko, D., Mukzam, M., & Nurtjahjono, G. (2014). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-10.
- Umami, R., Arya, W., & Paramarta. (2024). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Untuk Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan Di SMA Kristen Harapan Denpasar. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 8749-8756.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 741-747.
- Farisi, Irnawati, & Fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 15-33
- Fauziah, N. A. (2022). Kerentanan Sosial Ekonomi Kelompok Wanita Tuna Susila Di Unit Pelaksana Teknis Rehabilitasi Sosial Bina Karya Wanita Kediri. *Skripsi*.
- Fikriansyah. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM MOKAT*. Bogor: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
- Fitri. (2022). *Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja di PT. PLN Bakaru Parepare*. Parepare: Central Library Of State Of Islamic Institute Parepare.

- Hidayah, N. (2023, Februari 20). *Kenali Prosedur Sistem Penggajian Karyawan Cepat dan Efisien*. Diambil kembali dari Mekari: <https://mekari.com/blog/prosedur-sistem-penggajian/>
- Humas Jabar. (2023, Desember 01). *Bey Machmudin Tetapkan UMK 2024 Kabupaten dan Kota Kota Bekasi Tertinggi, Banjar Terendah*. Diambil kembali dari Portal Jabar: <https://jabarprov.go.id/berita/bey-machmudin-tetapkan-umk-2024-kabupaten-dan-kota-kota-bekasi-tertinggi-banjar-terendah-11566>
- Irawan, Hasna, & Pahlevi. (2016). *Sistem Informasi Perdagangan pada PT Yoltan Sari. Abstraksi Jurnal POSITIF*.
- Jannah, M., & Mufidah, N. (2023). *MANAJEMEN REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU BAHASA ARAB DI PONDOK TAHFIDZ PUTRI DARUL MUBARAK CURUP (DMC)*. *Jurnal Manajemen Dewantara*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. UNHI Press.
- KBBI. (2023, Desember 18). *karyawan*. Diambil kembali dari kbbi Kemendikbud: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karyawan> dikunjungi pada 14
- Khadijah. (2021). *Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Sekolah Ramah Anak di SD Negeri 28 Parepare*. *Skripsi*.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras*. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 163-170.
- Linovhr. (2021, Maret 29). *Apa Itu F&B?* Diambil kembali dari linovhr: <https://www.linovhr.com/food-and-beverage-adalah/>
- Marchellin, D. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UIP3B SUMATRA UPT TANJUNG KARANG BANDAR LAMPUNG*. *Skripsi thesis, INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA*.
- Meinitasari, N. (2023). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KARYA PUTRA GRAFIKA)*. *Manajemen Dewantara*, 15-31.
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). *PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI*. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*.
- Nugraha, M. H. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Suatu*

- Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi). *Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.*
- Nurhayana. (2021). PENGARUH GAJI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN MILANO PKS PINANG AWAN. *Skripsi* .
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. .: *Akselerasi Jurnal Ilmiah Nasional*, 60-74.
- nurrohmah, F., azizah, R. n., & sulaeman, A. w. (2023). *Metode dan Sistem pemberian kompensasi*. Diambil kembali dari academia.edu: <https://www.academia.edu/>
- Pramudya, A. (2023, September 15). *Kepuasan Kerja Karyawan: Pengertian, Indikator, Manfaat*. Diambil kembali dari Mekari: <https://mekari.com/blog/kepuasan-kerja-karyawan/>
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 26-39.
- Rahmawati, M., & Yaumaidzinnaimah, Y. (2021). Sistem Informasi Penggajian Karyawan Berbasis Java Desktop. *JURNAL INOVTEK POLBENG SERI INFORMATIKA*.
- Ramadhan, F. D. (2022). Manajemen Dan Peran Manajer. *UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA*.
- Rantnasari, I., & Ashandi, M. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 66-79.
- Reusi, A. P. (2019). Ekspresi Vlogger Melalui Media Vlog Di Kota Bandung (Studi Deskriptif Kualitatif Ekspresi Vlogger Melalui Media Vlog Di Komunitas Youtube Creator Bandung). *Skripsi*.
- Sa'adah, C. (2018). PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM KONVEKSI DI DESA JEPANGPAKIS. *Skripsi*.
- Satori, D., & Komariah, A. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sirait, A. S., & Mahyarni. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 70-80.
- Sonhaji, A. (2003). *Teknik Penulisan Lapangan Kualitatif Dan Penelitian Kualitatif Ilmu Sosial*. Jakarta: Bumi AKsara.

- Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif , Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta,.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: alfabeta.
- Sugiono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syanjaya, D. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BANK DKI Cabang Tanjung Priok). *Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Umar Prayogo, N. (2021). ANALISIS FRAMING ROBERT N ENTMAN PADA PEMBERITAAN HOAX SEPUTAR “VAKSIN COVID 19” DI MEDIA ONLINE LIPUTAN 6.COM DAN KOMPAS.COM PADA 22 JUNI DAN 18 FEBRUARI 2021. *Skripsi*.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Utama, A. (2019). PERAN LOCAL STRONGMAN PADA KONTESTASI POLITIK (Studi Terhadap Kemenangan Agus Sudrajat Pada Pilkada Desa Sinagar, Kecamatan Sukaratu, Kabupaten Tasikmalaya). *Skripsi*.
- Vadila, W. (2023). IMPLEMENTASI MANAJEMEN PESERTA DIDIK BERBASIS ICT DI SMP MBS ZAM ZAM CILONGOK. *SKRIPSI*.
- Vany, D. M. (2020). PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN TERHADAP EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL PADA PUSAT TEKNOLOGI DAN DATA PENGINDERAAN JAUH LAPAN JAKARTA TIMUR. *Skripsi*.
- Wibisono, C. G. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI DENGAN KEPUASAN KERJA (Studi Pada PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Semarang Bagian Teknisi Electronic Data Capture). *Other thesis, STIE Bank*.
- Yanti, N. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN KARO. *Skripsi thesis, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI. Skripsi thesis, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI*.

Zakawali, G. (2022, November 17). *9 Indikator Kepuasan Kerja dan Cara Meningkatkannya*. Diambil kembali dari Berita Usaha:  
<https://beritausaha.com/tips-bisnis/indikator-kepuasan-kerja/>