



Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Individu Di Pt Chang Shin Indonesia

Rima Dwi Puspita¹, Solehudin²

^{1,2,3}Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 12 Juli 2023

Revised: 26 Juli 2023

Accepted: 30 Juli 2023

Training has an important role in improving individual performance in the work environment. PT Chang Shin Indonesia, as a company concerned with employee development, understands the importance of investing in training to improve the quality and effectiveness of its workforce. This article aims to explain the effect of training on individual performance at PT Chang Shin Indonesia. This study uses the interview method using a sample of 10 employees who work at PT Chang Shin Indonesia. The results of the research that has been done is that training has a positive and significant impact on employee work productivity, it can be that training has a positive influence in improving individual performance at PT Chang Shin Indonesia. It can be concluded that through training in skills, knowledge, motivation, productivity, and employee retention, training provides significant benefits for companies. Therefore, PT Chang Shin Indonesia must continue to invest in an effective training program to ensure employees have the necessary resources to be successful in their jobs.

Keywords: Training, Employees, Productivity

(*) Corresponding Author: 2110631040069@student.unsika.ac.id

How to Cite: Puspita R D, & Solehudin. (2023). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Individu Di Pt Chang Shin Indonesia. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8217457>.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang lebih penting daripada modal, teknologi, dan uang dalam sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki kendali atas modal, teknologi, dan uang tersebut. Mempelajari sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kegiatan atau proses manajemen lainnya, seperti perencanaan strategis, pengembangan manajemen, dan pengembangan organisasi. Hubungan antara aspek-aspek manajemen tersebut sangat erat sehingga sulit untuk menghindari pembahasan yang terpisah antara satu aspek dengan yang lain.

Kehadiran perusahaan memiliki peranan yang signifikan dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara, karena menjadi salah satu sarana penting dalam kehidupan masyarakat. Dalam operasional perusahaan, terdapat kerja sama antara faktor-faktor produksi yang bertujuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang berguna dan dibutuhkan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya. PT Chang Shin Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur sepatu dan sandal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya motivasi kerja dan pelatihan kerja bagi para karyawan, selain itu juga harus didukung oleh kinerja karyawan 1. Pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. 2. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa

lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. 3. Oleh karena itu, pelatihan kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu di PT Chang Shin Indonesia.

Pelatihan adalah segala aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan performa pegawai dalam pekerjaan yang sedang atau akan dihadapi. Dalam hal ini, pelatihan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang melibatkan pemberian, perolehan, peningkatan, serta pengembangan potensi, produktivitas, disiplin, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan kualifikasi atau pekerjaan yang dijalankan (Sutrisno, 2016).

Kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja individu sebagai landasan utama. Karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan semangat kerja yang tinggi memberikan kontribusi yang berarti dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan. Namun, tidak semua karyawan memiliki kemampuan, keterampilan, dan semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Terkadang, seorang karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan harapan organisasi tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerjanya tidak mencapai tingkat yang diharapkan.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan menjadi aspek yang penting bagi perusahaan seperti PT Chang Shin Indonesia. Dalam industri manufaktur, kinerja individu karyawan memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh pelatihan terhadap kinerja individu di PT Chang Shin Indonesia.

Meskipun PT Chang Shin Indonesia telah melaksanakan program pelatihan, perlu adanya kajian yang mendalam untuk memahami dampak yang dihasilkan. Pertanyaan mendasar yang perlu dijawab adalah sejauh mana pelatihan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja individu karyawan di PT Chang Shin Indonesia? Apakah ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi efektivitas pelatihan dalam mencapai peningkatan kinerja individu?

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi bahwa pelatihan dapat memiliki dampak positif pada kinerja individu di berbagai industri. Namun, setiap industri dan perusahaan memiliki konteks yang unik, sehingga penting untuk memahami pengaruh pelatihan khususnya di PT Chang Shin Indonesia. Penelitian yang fokus pada perusahaan ini akan memberikan wawasan khusus tentang bagaimana program pelatihan yang ada berperan dalam meningkatkan kinerja individu.

Pelatihan pada dasarnya melibatkan elemen pembinaan dan pendidikan. Menurut UU Sisdiknas 20 tahun 2003, Pasal 26 ayat 4, lembaga pelatihan dianggap sebagai satuan pendidikan nonformal, bersama dengan satuan pendidikan lainnya seperti kursus, majelis ta'lim, kelompok belajar, kelompok bermain, taman penitipan anak, Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), dan satuan pendidikan serupa. Dalam konteks operasional, Oemar Hamalik dalam bukunya memberikan definisi ulang sebagai berikut: "Pelatihan adalah proses yang mencakup serangkaian tindakan yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk bantuan yang diberikan kepada tenaga kerja oleh tenaga profesional dalam periode waktu tertentu, dengan tujuan meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi" (Hamalik, 2000, hal. 10).

Tujuan dari setiap usaha pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah untuk memperkuat kompetensi individu, menciptakan iklim yang baik, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Terdapat tiga tujuan utama dalam pengembangan SDM, yaitu pengembangan kompetensi, pembangunan iklim, dan pengembangan inovasi. Pengembangan kompetensi memiliki berbagai tujuan, termasuk pengembangan kompetensi individu dalam hubungannya dengan pekerjaan dan potensi mereka untuk masa depan, pengembangan kompetensi manajerial dari atas ke bawah dalam organisasi, serta pengembangan tim dan kolaborasi antar tim untuk meningkatkan kesehatan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dalam penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan hasil pelatihan dari karyawan PT Chang Shin Indonesia dapat memberikan dampak positif kepada karyawan nya. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan melalui wawancara dengan populasi nya yaitu karyawan PT Chang Shin Indonesia dengan menggunakan sampel 10 orang Karyawan. Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan wawancara memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang persepsi, pengalaman, dan dampak pelatihan terhadap kinerja individu di PT Chang Shin Indonesia. Pendekatan ini membuka ruang untuk dialog terbuka dengan responden dan memperoleh pemahaman kontekstual yang lebih komprehensif tentang pengaruh pelatihan dalam organisasi tersebut. Dengan menerapkan metode penelitian kualitatif ini, jurnal dapat memberikan gambaran yang mendalam tentang pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja individu di PT Chang Shin Indonesia. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami perspektif individu, pengalaman mereka, serta dampak pelatihan secara kontekstual. Metode penelitian kualitatif dengan wawancara akan memberikan wawasan mendalam tentang persepsi dan pengalaman individu terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja mereka di PT Chang Shin Indonesia. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat menggali informasi yang kaya dan kontekstual untuk memahami secara komprehensif dampak pelatihan pada kinerja individu di perusahaan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja individu telah menjadi topik yang penting dalam dunia bisnis dan manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks PT Chang Shin Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur yang beroperasi di sektor industri karet, pelatihan memiliki peranan yang vital dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Salah satu penelitian yang relevan adalah studi yang dilakukan oleh Setiawan dan Tim (2018) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur: Studi Kasus PT Chang Shin Indonesia". Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja individu di PT Chang Shin Indonesia.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja individu di perusahaan. Para peneliti menemukan bahwa melalui pelatihan yang tepat, karyawan mampu

mengembangkan keterampilan teknis, pengetahuan produk, dan pemahaman proses kerja yang lebih baik. Hal ini berdampak positif pada peningkatan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja yang dihasilkan.

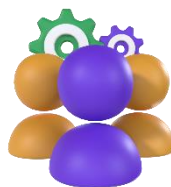
Selain itu, penelitian lain yang relevan adalah studi yang dilakukan oleh Hadi dan Wahyudi (2020) dengan judul "Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pelatihan: Studi Kasus PT Chang Shin Indonesia". Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja individu dengan fokus pada aspek motivasi dan semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan di perusahaan memberikan dorongan motivasi dan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Hal ini berdampak positif pada peningkatan kinerja individu dalam mencapai target dan hasil kerja yang diharapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil responden pada kegiatan wawancara

Sumber tabel: hasil wawancara

KETERANGAN	HASIL
Responden 1	Positif/berdampak baik
Responden 2	Positif/berdampak baik
Responden 3	Positif/berdampak baik
Responden 4	Positif/berdampak baik
Responden 5	Positif/berdampak baik
Responden 6	Positif/berdampak baik
Responden 7	Positif/berdampak baik
Responden 8	Positif/berdampak baik
Responden 9	Positif/berdampak baik
Responden 10	Positif/berdampak baik



Gambar 1. Manajemen Pelatihan

Sumber Gambar: Pixcab

PT Chang Shin Indonesia (CSI) merupakan perusahaan manufaktur yang mengkhususkan diri dalam produksi sepatu dengan merek terkenal "Nike". Sebagai bagian dari industri sepatu yang memiliki kontrak produksi dengan Nike sebagai pembeli (Buyer), perusahaan ini menerapkan konsep Make To Order (MTO) dengan sangat baik, di mana sepatu hanya diproduksi setelah dipesan oleh pelanggan. Hal ini disebabkan karena produksi sepatu sangat bergantung pada faktor musim, jenis kelamin, usia, ukuran, dan spesifikasi unik lainnya yang sulit bagi perusahaan untuk memproduksi stok barang jadi tanpa pesanan yang jelas.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja individu di PT Chang Shin Indonesia merupakan topik yang penting dalam upaya meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan di perusahaan manufaktur tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja individu di PT

Chang Shin Indonesia. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, berikut adalah hasil dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja individu di perusahaan tersebut:

1. Pengembangan Keterampilan dan Pengetahuan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan di PT Chang Shin Indonesia memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pelatihan yang diselenggarakan secara teratur dan terarah membantu karyawan memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan teknis, dan memperluas pemahaman tentang proses kerja yang relevan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, di mana karyawan dapat mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dalam tugas-tugas sehari-hari mereka.
2. Motivasi dan Semangat Kerja: Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan di PT Chang Shin Indonesia. Melalui pelatihan, karyawan merasa didukung dan diakui oleh perusahaan dalam upaya pengembangan diri mereka. Pelatihan yang relevan dan bermanfaat dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen terhadap perusahaan, dan memicu semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi berdampak pada peningkatan kinerja individu, di mana karyawan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.
3. Efisiensi dan Produktivitas Kerja: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap efisiensi dan produktivitas kerja di PT Chang Shin Indonesia. Karyawan yang mengikuti pelatihan yang relevan dan berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan dapat meningkatkan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang proses kerja dan penerapan keterampilan yang diperoleh, karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Peningkatan produktivitas ini berdampak pada peningkatan efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan.
4. Kualitas Kerja dan Kepuasan Pelanggan: Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT Chang Shin Indonesia. Dengan adanya pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas tinggi. Kualitas kerja yang lebih baik ini berdampak pada kepuasan pelanggan, di mana pelanggan merasa puas dengan produk yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan pelanggan yang tinggi merupakan indikator keberhasilan perusahaan dalam memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan.

Dalam pembahasan pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja individu di PT Chang Shin Indonesia, perlu diperhatikan bahwa keberhasilan pelatihan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung seperti dukungan manajemen, lingkungan kerja yang kondusif, dan kesesuaian antara tujuan pelatihan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan.

Bentuk pelatihan karyawan di perusahaan manufaktur seperti PT Chang Shin Indonesia, beberapa pelatihan yang umum dilakukan adalah:

1. **Pelatihan Keselamatan Kerja:** Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang praktik keselamatan kerja, termasuk penggunaan alat pelindung diri, penanganan bahan berbahaya, prosedur evakuasi, dan pencegahan kecelakaan.
2. **Pelatihan Keterampilan Teknis:** Pelatihan ini berkaitan dengan pengembangan keterampilan teknis yang spesifik untuk pekerjaan di PT Chang Shin Indonesia, seperti pelatihan pengoperasian mesin, proses produksi, pemeliharaan peralatan, dan penggunaan perangkat lunak khusus.
3. **Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan:** Pelatihan ini ditujukan untuk pengembangan keterampilan manajemen dan kepemimpinan bagi karyawan yang memegang posisi manajerial atau memiliki potensi untuk menjadi pemimpin di masa depan. Pelatihan ini mungkin mencakup topik seperti manajemen tim, komunikasi efektif, pengambilan keputusan, dan pengembangan strategi.
4. **Pelatihan Komunikasi dan Interpersonal:** Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi dan interaksi antarpersonal karyawan di PT Chang Shin Indonesia. Hal ini meliputi pelatihan presentasi, negosiasi, kerjasama tim, dan manajemen konflik.
5. **Pelatihan Teknologi Informasi:** Pelatihan ini berfokus pada penggunaan teknologi informasi di tempat kerja, termasuk penggunaan perangkat lunak dan sistem komputer yang digunakan di PT Chang Shin Indonesia.



Bagan : Pelatihan Karyawan

Sumber : Ms. Word

Daftar pelatihan yang tersedia dapat berbeda-beda tergantung pada kebutuhan dan kebijakan perusahaan. Untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat dan terbaru mengenai pelatihan karyawan di PT Chang Shin Indonesia, disarankan untuk menghubungi departemen sumber daya manusia (SDM) perusahaan tersebut. Tim SDM akan memberikan informasi terkait program pelatihan yang tersedia,

persyaratan, dan manfaat yang ditawarkan kepada karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan program pelatihan adalah kemampuan dalam memilih dan menerapkan strategi atau teknik pelaksanaan yang tepat. Namun, pemilihan strategi tidaklah mudah karena tidak ada satu strategi yang dapat cocok untuk semua situasi. Pemilihan strategi pelatihan harus mempertimbangkan waktu, tempat, bahan, dan peserta pelatihan. Zaltman (1977) mengidentifikasi empat strategi pelatihan, yaitu strategi fasilitatif, reedukatif, persuasif (bujukan), dan strategi paksaan. Dalam pelaksanaan pelatihan, penting untuk memperhatikan hubungan antara pelatih dan peserta latihan. Hubungan ini dapat bersifat interaktif, proaktif, atau reaktif. Hubungan interaktif menunjukkan adanya kerjasama yang harmonis antara pelatih dan peserta, sementara hubungan proaktif menunjukkan inisiatif yang lebih kuat dari pelatih, dan hubungan reaktif menunjukkan responsifitas yang lebih tinggi dari peserta. Keberhasilan pelatihan ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk kualitas pelatih, partisipasi aktif peserta, materi pelatihan, strategi yang digunakan, media yang digunakan, serta kondisi pelatihan secara keseluruhan. Pelatih memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja individu di PT Chang Shin Indonesia, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan, motivasi dan semangat kerja, efisiensi dan produktivitas kerja, serta kualitas kerja dan kepuasan pelanggan. Pelatihan yang tepat dan relevan membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka, memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan, serta memperkuat hubungan dengan pelanggan. Faktor-faktor pendukung seperti dukungan manajemen dan lingkungan kerja yang kondusif juga memainkan peran penting dalam keberhasilan pelatihan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, beberapa saran dapat diberikan kepada PT Chang Shin Indonesia untuk meningkatkan pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja individu:

1. Melakukan analisis kebutuhan pelatihan: Perusahaan perlu secara sistematis menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan dengan mempertimbangkan tuntutan pekerjaan, perkembangan industri, dan kebutuhan individu karyawan. Hal ini akan memastikan pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan aktual dan relevan bagi karyawan.
2. Mendukung kegiatan pelatihan: Manajemen perusahaan harus memberikan dukungan penuh terhadap kegiatan pelatihan, baik dalam hal alokasi sumber daya, fasilitas, maupun waktu. Dukungan ini mencakup komitmen manajemen dalam menyediakan dana, memfasilitasi kegiatan pelatihan, serta memberikan waktu yang cukup kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan.
3. Evaluasi dan pemantauan: Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap efektivitas pelatihan yang telah diselenggarakan. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui feedback karyawan, pengukuran kinerja sebelum dan setelah pelatihan,

serta melalui evaluasi manajemen. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan pemantauan terhadap penerapan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh setelah pelatihan, untuk memastikan bahwa manfaatnya berkelanjutan.

4. Pengembangan budaya pembelajaran: Mendorong budaya pembelajaran di dalam perusahaan sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan karyawan. Manajemen perusahaan dapat mempromosikan kolaborasi, berbagi pengetahuan, dan meningkatkan akses terhadap sumber daya pembelajaran.

Pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun penting untuk diakui bahwa program pelatihan dapat memiliki konten, tujuan, atau metode yang kurang sesuai. Evaluasi kebutuhan pelatihan menjadi hal yang penting karena fokus pada mengidentifikasi dan mengatasi kekurangan keterampilan karyawan akibat kurangnya pengetahuan atau keterampilan yang dibutuhkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Tanpa dukungan dan kerjasama mereka, penelitian ini tidak akan menjadi kenyataan. Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. PT Chang Shin Indonesia: Terima kasih atas izin dan kerjasama yang diberikan untuk melakukan penelitian ini di lingkungan perusahaan. Tanpa dukungan dan akses yang diberikan, penelitian ini tidak akan mungkin dilaksanakan.
2. Responden: Terima kasih kepada karyawan PT Chang Shin Indonesia yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini dengan memberikan waktu dan informasi yang berharga. Kontribusi mereka sangat berarti dalam memperkaya data dan pemahaman kami.
3. Manajemen PT Chang Shin Indonesia: Terima kasih atas dukungan dan pemahaman yang diberikan selama penelitian ini berlangsung. Kami menghargai kesediaan mereka untuk membagikan wawasan dan pengalaman mereka.
4. Pembimbing dan Dosen: Terima kasih kepada pembimbing dan dosen kami yang telah memberikan panduan dan bimbingan yang berharga sepanjang penelitian ini. Saran dan masukan mereka sangat membantu dalam pengembangan penelitian ini.
5. Keluarga dan Teman: Terima kasih kepada keluarga dan teman-teman kami yang telah memberikan dukungan moral dan semangat selama penelitian ini. Dukungan mereka menjadi pendorong dan motivasi bagi kami untuk menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

Peneliti sangat berterima kasih atas kontribusi dan dukungan dari semua pihak yang telah disebutkan di atas. Semua bantuan dan kerjasama yang diberikan sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini. Ucapan terima kasih ini peneliti sampaikan dengan tulus kepada setiap individu yang telah ikut berperan dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Darmastuti, A. M. (2023). *BUKU AJAR MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo S.E., M. M. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Dr. dr. Bernadetha Nadeak, M. (2019). *BUKU MATERI PEMBELAJARAN MANAJEMEN PELATIHAN dan PENGEMBANGAN*. Jakarta: UKI Press.
- Dr. H. Hasan Basri, M. D. (2015). *MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Gerald Zaltman, R. D. (1977). *Strategies for planned change*. New York: A Wiley-Interscience.
- Hamalik, P. D. (2013). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noe, R. A. (2017). *EMPLOYEE TRAINING AND DEVELOPMENT, SEVENTH EDITION*. New York: McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza.
- Robert L. Mathis, J. H. (2004). *Human resource managemen*. Australia: Thomson.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, D. I. (2021). *PERENCANAAN dan EVALUASI PELATIHAN*. Tangerang Selatan: CV Makeda Multimedia Sarana.