

PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BGR LOGISTIK MEDAN

Mhd Zunifa Hakim Hasibuan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Eddi Suprayitno

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

M. Tahir

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi penulis: mhdzunifahakim123@gmail.com

Abstract The author concludes in this study that. This study formulates the problem regarding the significant impact of training programs and human resource development on employee performance, both individually and collectively. This study aims to examine the impact of training programs on employee performance and to assess the degree to which human resource development influences employee performance. To evaluate the simultaneous impact of training programs and human resource development on employee performance. The study's sample comprised 85 employees. This study used descriptive analysis and multiple linear regression analysis as its data analysis approaches. This study's results indicate that training programs positively impact employee performance, human resource development positively influences employee performance, and both training programs and human resource development collectively enhance employee performance.

Keywords: Training Program, Human Resource Development, Employee Performance

Abstrak. Penulis menyimpulkan dalam studi ini bahwa. Studi ini merumuskan masalah mengenai dampak signifikan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif. Studi ini bertujuan untuk menguji dampak program pelatihan terhadap kinerja karyawan dan untuk menilai sejauh mana pengembangan sumber daya manusia memengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengevaluasi dampak simultan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Sampel studi terdiri dari 85 karyawan. Studi ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda sebagai pendekatan analisis datanya. Hasil studi ini menunjukkan bahwa program pelatihan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia memengaruhi kinerja karyawan secara positif, dan baik program pelatihan maupun pengembangan sumber daya manusia secara kolektif meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Program Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan tentu memiliki karyawan yang bekerja di dalamnya. Kemampuan setiap karyawan berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga pelatihan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian mereka di dalam perusahaan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan juga harus mengidentifikasi kelemahan yang perlu diatasi dalam diri karyawan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks perusahaan, kinerja karyawan tidak hanya memengaruhi produktivitas individu tetapi juga efisiensi operasional dan pencapaian tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan. Di era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif melalui program pelatihan dan pengembangan sangatlah penting.

PT BGR Logistik, Sebagai perusahaan logistik, kami menghadapi banyak kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kompleksitas operasional yang tinggi dan tuntutan pelanggan yang terus berkembang, Organisasi harus memastikan bahwa personel memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara efisien. Program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur secara efektif dapat meningkatkan kompetensi staf, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan lunak, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan. Karyawan yang terlatih dengan baik cenderung lebih percaya diri, termotivasi, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Hal ini terutama penting dalam industri logistik yang dinamis, di mana perubahan teknologi, regulasi, dan permintaan pasar dapat terjadi dengan cepat.

Produktivitas kinerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan output (barang/jasa) dalam waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas output yang dihasilkan, tetapi juga kualitas, efisiensi, dan optimalisasi sumber daya yang digunakan. Pengembangan sumber daya manusia berdampak pada kualitas kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Maharani (2021) yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cikijing, Kabupaten Majalengka" yang menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikijing, Kabupaten Majalengka.

PT BGR Logistik medan Peningkatan kapasitas sumber daya manusia secara terus menerus, peningkatan kemampuan, keterampilan dan sikap aparatur dalam memberikan

pelayanan prima serta melakukan inovasi-inovasi guna meningkatkan mutu pelayanan yang pada akhirnya dapat meningkatkan pendapatan. sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan PT BGR Logistic Medan sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja karyawan, dikarenakan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman, sehingga suatu perusahaan jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. Yang dibutuhkan adalah peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sumber daya manusianya.

Program pelatihan merupakan aset organisasi utama yang memungkinkan perusahaan atau organisasi untuk tumbuh dan berkembang mencapai tujuannya. Pelaksanaan pelatihan yang efektif untuk mencapai kinerja optimal harus selaras dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, yang memastikan kepatuhan terhadap norma dan nilai-nilai pelatihan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mencapai kinerja yang baik jika seorang pemimpin dapat mentransformasikan ide atau konsep yang diterima bawahan melalui sosialisasi untuk menciptakan keselarasan kerja yang dapat menghasilkan kinerja yang selaras dengan tujuan pelatihan.

Karyawan PT BGR Logistik Medan senantiasa berupaya meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan melakukan inovasi-inovasi guna meningkatkan kualitas kerja. Karyawan PT BGR Logistik Medan tentunya memiliki karakter karyawan yang beragam dengan segala kelebihan dan kekurangannya, motivasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas karyawan. Selain itu, karyawan PT BGR Logistik Medan menuntut karyawannya untuk selalu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan, oleh karena itu perlu adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk memberikan kontribusi terhadap tercapainya efektivitas PT BGR Logistik Medan. Karyawan PT BGR Logistik Medan dalam mencapai tujuannya yaitu meningkatkan kualitas kerja karyawan, terdapat banyak unsur yang penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur pengembangan sumber daya manusia yang dapat mengarahkan Sumber Daya Manusia untuk menggunakan segala kemampuan dan semangat dalam bekerja sehingga dapat tercapai kualitas kerja yang baik.

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi, karena harus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan beragam latar belakang dan

kompetensi. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi memengaruhi masyarakat secara luas, termasuk tenaga kerja di dalam organisasi. Akibatnya, personel menghadapi peningkatan ekspektasi untuk meningkatkan kinerja.

Pengembangan sumber daya manusia dapat membentuk perilaku individu dan seharusnya menjadi standar dalam semua inisiatif dan kebijakan pengembangan organisasi. Hal ini berkaitan dengan pengaruh pengembangan terhadap perusahaan, manajemen organisasi, dan budayanya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kerangka kerja keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai kolektif. Pengembangan sumber daya manusia memengaruhi perilaku, interaksi, dan kinerja anggota. Pengembangan sumber daya manusia ini diharapkan dapat menciptakan suasana yang meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Noe et al. (2021) menemukan bahwa pelatihan berbasis teknologi memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan dengan pelatihan konvensional dalam meningkatkan keterampilan kerja. Lebih lanjut, sebuah studi oleh Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa pelatihan yang berfokus pada soft skills secara substansial meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Temuan studi ini menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan tidak hanya bergantung pada konten yang disampaikan, tetapi juga pada metodologi yang digunakan dan relevansinya dengan kebutuhan karyawan.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan kualitas tenaga kerja di Indonesia dapat meningkat sehingga mampu bersaing di era ekonomi digital. Peningkatan kualitas tenaga kerja ini tidak hanya akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan, tetapi juga pada pertumbuhan ekonomi nasional secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam mendukung pengembangan SDM di Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa terdorong untuk membahas permasalahan tersebut melalui sebuah penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BGR Logistik Medan”**.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah PT Bgr Logistic Indonesia Cabang Medan, yang terletak di Jl. Titi Pahlawan No. 81, Rengas Pulau, Kecamatan Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252. Fokus penelitian ini adalah dampak Program Pelatihan (X1) dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian terdiri dari 85 personel PT. BGR Logistic Indonesia Cabang Medan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini beragam. Observasi, khususnya dengan pemeriksaan dekat terhadap subjek penelitian. Wawancara melibatkan sesi tanya jawab dengan individu yang berpengetahuan untuk mendapatkan informasi. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya yang diberikan kepada responden. Di mana partisipan memilih salah satu tanggapan yang ditawarkan dari daftar pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat PT BGR Logistik Medan

Bahasa Indonesia: Pada tanggal 16 November 2021, PT Bhanda Ghara Rekso (Persero) atau BGR Logistics resmi bergabung ke dalam PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) atau PPI berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2021. Kemudian pada tanggal 2 Desember 2021, penandatanganan Akta Notaris penggabungan PT Bhanda Ghara Rekso (Persero) atau BGR Logistics ke dalam PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) atau PPI dilakukan di Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. Untuk bisnis logistik, anak perusahaan PPI, PT TSV, berganti nama menjadi PT BGR Logistik Indonesia, yang merupakan penggabungan layanan logistik yang sudah ada dari BGR Logistics dan PTTSV. Pada tanggal 13 Desember 2021, telah diselenggarakan RUPS untuk menetapkan anggota Dewan Komisaris dan Direksi PT BGR Logistik Indonesia dengan susunan sebagai berikut:

1. Eddi Santosa menjabat sebagai Komisaris Utama.
2. Mochamad Aswin menjabat sebagai Komisaris Independen.
3. Andry Tanudjaja menjabat sebagai Komisaris.
4. Budi Susanto menjabat sebagai Direktur Utama.
5. Energi sebagai Direktur Keuangan, Sumber Daya Manusia, dan Pendukung Bisnis.
6. Syailendra sebagai Direktur Komersial dan Operasional.

Pada awalnya, bisnis utama BGR Logistik Indonesia adalah menyediakan, menyewakan, dan mengelola ruang gudang, baik penyimpanan tertutup maupun terbuka, serta menyediakan layanan distribusi. Dalam perkembangannya, BGR Logistik Indonesia bertransformasi menjadi Perusahaan Logistik berbasis Digital dengan

mengimplementasikan teknologi informasi dalam proses bisnisnya, serta mengimplementasikan ERP-SAP S4 HANA untuk mendukung pekerjaan BGR Logistik Indonesia. PT BGR Logistik Indonesia semakin memposisikan diri sebagai "Your Smart Logistics Partner" yang secara aktif berperan sebagai penyedia layanan logistik yang terintegrasi, andal, dan tepercaya di Indonesia. BGR Logistik Indonesia memiliki 20 wilayah kerja yang tersebar di seluruh Indonesia, mengelola lebih dari 500 gudang dan 1.500 armada di seluruh Indonesia, serta memiliki 45 jaringan yang tersebar di beberapa negara Eropa, Amerika Serikat, Tiongkok, dan Asia. Perjalanan panjang selama 44 tahun dan kemampuan perusahaan dalam memberikan kontribusi positif bagi para pemangku kepentingan telah membuktikan bahwa BGR Logistik Indonesia adalah perusahaan yang andal.

Struktur Organisasi PT BGR Logistik Medan

Struktur organisasi PT BGR Logistik Medan Terdiri Dari:

1. Branch Manager (BM)
2. Kepala Administrasi
3. Kepala Gudang
4. Admin Sales
5. Salesman
6. Driver
7. Admin Region
8. Promotion Officer

Tugas Pokok dan Fungsi

Branch Manager (BM)

- a. Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan operasional cabang Medan.
- b. Menyusun strategi kerja jangka pendek dan panjang berdasarkan arahan pusat.
- c. Mengevaluasi performa cabang melalui KPI: pengiriman tepat waktu, efisiensi biaya, dan kepuasan pelanggan.
- d. Menyampaikan laporan kinerja cabang ke manajemen pusat.
- e. Menghadiri rapat nasional BUMN/BUMD dan menyampaikan hasil ke tim internal.
- f. Menyelesaikan konflik antar tim dan menjaga hubungan baik dengan mitra kerja eksternal.
- g. Menentukan arah ekspansi pasar atau wilayah distribusi baru.

- h. Memastikan semua bagian beroperasi sesuai standar kerja dan regulasi BUMN.

Kepala Administrasi

- a. Mengatur dan mengelola seluruh dokumen administrasi internal cabang.
- b. Menyusun data kepegawaian, payroll, BPJS, pajak, hingga absensi.
- c. Mengelola peralatan kantor, arsip legalitas, dan surat menyurat keluar-masuk.
- d. Membuat laporan bulanan operasional administrasi kepada Branch Manager.
- e. Menjadi penghubung antara SDM pusat dan staf cabang terkait pelatihan & evaluasi.
- f. Menyusun jadwal kerja shift, cuti, dan mendata kebutuhan karyawan.
- g. Mengarsipkan seluruh kontrak dan dokumen internal secara sistematis.

Kepala Gudang

- a. Mengelola keluar-masuk barang secara akurat dan efisien.
- b. Menyusun layout penyimpanan barang untuk efisiensi ruang dan waktu kerja.
- c. Melaksanakan metode inventarisasi (FIFO, LIFO, WMS) untuk menjaga akurasi stok.
- d. Mengatur jadwal kerja tim gudang, termasuk shift malam jika diperlukan.
- e. Bertanggung jawab atas keamanan, keselamatan, dan kebersihan area gudang.
- f. Melakukan audit stok berkala dan menyusun laporan cycle count.
- g. Berkoordinasi dengan driver, admin sales, dan promotion officer untuk jadwal pengiriman.

Admin Sales

- a. Menginput pesanan penjualan dan membuat dokumen pendukung (invoice, surat jalan).
- b. Mendukung tim sales dan promotion dalam hal pelacakan dan update status order.
- c. Menjaga komunikasi dengan pelanggan untuk pengajuan retur, faktur, atau permintaan data.
- d. Membuat laporan penjualan harian dan mingguan untuk evaluasi manajerial.
- e. Menyusun dan mengarsipkan dokumentasi promo yang dijalankan oleh lapangan.
- f. Memastikan semua transaksi penjualan terdokumentasi dengan rapi.

Salesman

- a. Menawarkan jasa logistik BGR ke pelanggan baru dan pelanggan lama.
- b. Melakukan canvassing dan kunjungan berkala ke mitra distributor atau toko.

- c. Menganalisis tren pasar dan memberikan feedback langsung ke tim promosi dan admin.
- d. Menyusun target pribadi dan tim, serta melaporkan hasil kunjungan tiap hari.
- e. Membangun hubungan jangka panjang dengan klien agar loyal terhadap layanan BGR.
- f. Membantu mengembangkan strategi penjualan berbasis wilayah.

Driver

- a. Mengantarkan barang sesuai rute dan waktu yang ditentukan dengan aman.
- b. Bertanggung jawab atas kondisi kendaraan dan kelengkapan dokumen pengiriman.
- c. Mengisi logbook harian, melakukan pemeriksaan kendaraan, dan lapor pada admin.
- d. Berkoordinasi dengan Ka. Gudang untuk pengambilan dan pengantaran barang.
- e. Mengikuti pelatihan berkala tentang keselamatan berkendara dan prosedur bongkar muat.
- f. Melaporkan kondisi jalan dan memberikan saran rute alternatif saat dibutuhkan.

Admin Region

- a. Mengelola administrasi dan pelaporan kegiatan wilayah kerja (regional).
- b. Bertugas memverifikasi hasil kerja lapangan (promotion officer, salesman) di daerah.
- c. Menyusun laporan kegiatan promosi dan penjualan per wilayah.
- d. Mengatur jadwal operasional tim lapangan yang bertugas di luar Medan.
- e. Menjadi penghubung koordinasi antara cabang Medan dan pos layanan di luar kota.

Promotion Officer

- a. Melaksanakan promosi langsung di lapangan, termasuk pemasangan banner, penyebaran brosur, dan edukasi pelanggan.
- b. Memberikan edukasi ke pelanggan mengenai layanan logistik yang tersedia.
- c. Menginput data hasil promosi dan respon pelanggan ke sistem CRM/manual.
- d. Mendokumentasikan kegiatan promosi sebagai bahan laporan dan evaluasi.
- e. Membuat survei pasar dan mengumpulkan data untuk perencanaan promosi pusat.
- f. Menjalin komunikasi intensif dengan pelanggan dan toko mitra di wilayah kerjanya.

Uraian Singkat Variabel yang Diteliti

Variabel Pelatihan (X1)

Program pelatihan di PT BGR Logistik Indonesia Medan dilaksanakan secara terencana sebagai bagian dari peningkatan keterampilan kerja karyawan. Pelatihan ini meliputi aspek teknis seperti sistem logistik, pengelolaan gudang, operasional armada, serta penerapan SOP dalam aktivitas distribusi. Pelatihan dilakukan oleh instruktur internal maupun eksternal dan dijadwalkan secara berkala untuk memastikan karyawan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan industri logistik. Kegiatan ini juga bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis dan kedisiplinan kerja di lingkungan operasional.

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia(X2)

Pengembangan sumber daya manusia di PT BGR Logistik Indonesia Medan difokuskan pada peningkatan potensi individu melalui berbagai program non-teknis. Ini mencakup pelatihan soft skill seperti kepemimpinan, komunikasi efektif, manajemen stres, serta penguatan nilai-nilai budaya kerja perusahaan. Pengembangan SDM juga dilakukan melalui coaching, mentoring, serta pemberian peluang promosi jabatan dan rotasi kerja sebagai bentuk pematangan kapasitas karyawan secara menyeluruh. Langkah ini bertujuan untuk membentuk karyawan yang adaptif, bertanggung jawab, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Kinerja karyawan diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, kualitas hasil kerja, serta kontribusi terhadap tujuan tim dan perusahaan. PT BGR Logistik Indonesia Medan menerapkan indikator evaluasi seperti produktivitas individu, tanggung jawab kerja, kemampuan bekerja sama, dan kepatuhan terhadap prosedur. Penilaian kinerja dilakukan secara berkala oleh atasan langsung, dan hasilnya digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan, pelatihan lanjutan, serta rencana pengembangan karier.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut dari penelitian ini:

1. Variabel program pelatihan memberikan pengaruh parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistic Medan.

2. Variabel pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistic Medan.
3. Variabel program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistic Medan.

Saran

Berdasarkan simpulan-simpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi yang berkaitan dengan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

A. Pelatihan (X_1) Terkait pernyataan variabel pelatihan, "Saya mengikuti pelatihan dengan antusiasme dan motivasi yang tinggi," 9 karyawan, yang mewakili 10,59% karyawan PT BGR Logistik Medan, menyatakan tidak setuju. Ada beberapa faktor yang menghambat karyawan untuk mengikuti pelatihan, termasuk kurangnya motivasi terhadap pelatihan yang diberikan. Pelatihan bisa jadi terlalu berat atau membosankan, sehingga perusahaan harus menemukan sesuatu yang dapat meningkatkan antusiasme karyawan terhadap pelatihan.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) Dalam deklarasi variabel pengembangan sumber daya manusia "Program Pengembangan Karyawan membantu meningkatkan rasa percaya diri saya dalam bekerja." Ada sebanyak 8 karyawan dengan persentase 9.41% pada PT BGR Logistik Medan menyatakan ketidaksetujuannya. Oleh karena itu, penulis menawarkan masukan bagi Perusahaan untuk sebaiknya terus mengembangkan dan memperluas program pengembangan karyawan, mengingat program tersebut terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja. Meningkatnya kepercayaan diri dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam profesinya, berani mengambil inisiatif, serta lebih terbuka terhadap tanggung jawab baru.

2. Ditujukan untuk institusi akademik. Informasi ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk studi selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Armstrong, M. (2016). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2015). *Fundamentals of Human Resource Management* (Ed. tahunan). Publisher.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi 9, hlm. 156). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed., hlm. 60). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi, hlm. 14). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, and H. Malayu SP Hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara, 2016.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (hal. 57). Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan/Revisi, hlm. 2). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis & Jackson (2018) "Training is a learning process whereby people learn skills, concepts, attitudes and knowledge to aid in the achievement of goals."
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Nadler, L. (2019). *The handbook of human resource development*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development* (5th ed.). McGraw-Hill Higher Education.
- Raymond A. Noe (2023). *Employee Training and Development* edisi ke-9;
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (hal. 226). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins & Judge (2013) "Organizational Behavior (Essentials of Organizational Behavior)"

- Ruky, A. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia* (hlm. 28). Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed., hlm. 153). Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (hlm. 115). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (hal. 215). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 9, hlm. 9–11). Jakarta: Kencana.

JURNAL

- Afandi Pandi ,2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang*.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (2018). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105.
- Dimas, Prabu, and Daslan Simanjuntak. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara." *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)* 4.2 (2017): 64-76.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2012). *Mapping talent development: Definition, scope and architecture*. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 5–24.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2016). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation* (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Gunawan, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau].

- Hasan, (dalam Jusmaliani 2011), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hendriyanto, F., & Puspasari, A. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 2(5), 169–176.
- Kartjantoro. (2017). [*Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan pelatihan*], hal. 30.
- Maharani, Annisa, and Henri Agustin. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Nagari." *Jurnal Eksplorasi Akuntansi* 3.1 (2021): 32-49.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). *The science of training and development in organizations: What matters in practice. Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101.
- Salju, S. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA), 3(2), 231–240.
- Samsuni, Samsuni. "Manajemen sumber daya manusia." *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan* 17.1 (2017): 113-124. (DRUCKER)
- Sitepu, M. R. M. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan* [Skripsi, Universitas Medan Area].
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 62). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triasmoko, D. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Kediri)* [Skripsi, Universitas Brawijaya]. Repository Universitas Brawijaya.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2020). *Human resource development is a set of systematic and planned activities designed by an organization to provide its members with the opportunities to learn necessary skills to meet current and future job demands.*