

Pelaksanaan Training Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Boemi Dieng

Dewi Sartika, Risza Putri Elburdah, Aris Ariyanto

Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email :

dosen02208@unpam.ac.id , risza01022@unpam.ac.id
dosen02492@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah untuk melaksanakan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi. Selain itu, melalui kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini, diharapkan menjadi kesempatan bagi UMKM CV Boemi Dieng untuk berdiskusi dengan narasumber terkait dengan Pelaksanaan Training dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV Boemi Dieng. Tujuan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah untuk melaksanakan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi dan tujuan utamanya adalah untuk memberikan gambaran strategi yang dapat dilakukan dalam upaya melakukan pemetaan pengetahuan yang ada di lingkup UMKM. Selain itu diharapkan dengan pengabdian kepada masyarakat ini keberadaan perguruan tinggi dapat memberikan kontribusi besar dalam pengembangan dan penerapan keilmuan kepada UMKM khususnya CV Boemi Dieng.

Metode yang kegiatan yang dilaksanakan adalah kami mendatangi langsung ke lokasi PKM yaitu di UMKM CV Boemi Dieng. Hasil pengabdian kepada masyarakat yang diperoleh yakni pengetahuan tentang kompetensi seperti apa yang umumnya diinginkan perusahaan. Ilmu yang didapatkan pada Pengabdian Kepada Masyarakat kali ini diharapkan mampu memberikan semangat baru bagi dosen dalam upaya mengembangkan diri memberikan pengarahan, penyampaian materi dan motivasi serta berkontribusi bagi generasi muda baik di dalam lingkungan kampus, keluarga dan masyarakat secara luas.

Kata kunci : Manajemen, Training, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this Community Service activity is to carry out one of the Three Pillars of Higher Education. In addition, through this Community Service activity, it is hoped that it will be an opportunity for UMKM CV Boemi Dieng to discuss with sources related to the Implementation of Training in Improving Employee Performance of CV Boemi Dieng. The purpose of this Community Service activity is to carry out one of the Three Pillars of Higher Education and the main goal is to provide an overview of strategies that can be implemented in an effort to map existing knowledge within the scope of MSMEs.

In addition, it is hoped that with this community service the existence of higher education institutions can make a major contribution in the development and application of knowledge to MSMEs, especially CV Boemi Dieng.

The method used for the activities carried out was that we went directly to the PKM location, namely at UMKM CV Boemi Dieng. The results of community service obtained are knowledge about what competencies are generally desired by companies. The knowledge gained at Community Service this time is expected to be able to provide new enthusiasm for lecturers in an effort to develop themselves by providing direction, delivering material and motivation and contributing to the younger generation both within the campus environment, family and society at large.

Keywords: Management, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kesuksesan dan kemajuan suatu usaha pasti menjadi tujuan semua perusahaan. Begitu pula dengan CV Boemi Dieng yang bergerak dalam usaha pariwisata meliputi restoran, oleh-oleh, penginapan, shuttle dan tempat wisata. Para karyawan di sana selalu diberikan berbagai macam *training* sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaannya. *Outbound Training* merupakan kegiatan simulasi atau pelatihan di alam terbuka yang diterapkan oleh banyak perusahaan. Pelatihan ini dilakukan untuk pengembangan karyawan yang bertujuan meningkatkan potensi diri serta membangun karakter tim. Pelatihan outbound ini sangat efektif diterapkan dalam memacu semangat kerja karyawan dan berkinerja dengan baik. Kinerja yang baik merupakan harapan setiap perusahaan manapun, begitu juga dengan CV Boemi Dieng. Dalam kegiatan ini tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan *training* dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu usaha yakni di CV Boemi Dieng. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya terbanyak menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Organisasi harus memiliki nilai lebih dari organisasi lain. Di era globalisasi saat ini, ditandai dengan perubahan cepat seperti itu, organisasi atau institusi harus melakukan penyesuaian dalam semua aspek organisasi. Dengan keterbatasan sumber daya manusia yang ada, organisasi berharap dapat mengoptimalkannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2014). Penggunaan sumber daya penting ini membutuhkan manajemen atau kemampuan teknis perusahaan untuk membuatnya sangat berguna dan bermanfaat. Pengembangan sumber daya manusia merupakan rencana utama efektivitas perusahaan, karena terwujudnya tingkat efisiensi dan daya saing tergantung pada kualitas rencana sumber daya manusia tersebut. Seperti yang diungkapkan Mangkuprawira (2004:151), karyawan tertinggal dalam hal pengetahuan dan keterampilan. Keragaman karyawan domestik dan internasional, perubahan teknologi dan pergantian karyawan merupakan tantangan yang dihadapi perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia di sini dapat mempertahankan karyawan yang efektif melalui perencanaan sumber daya

manusia. Oleh karena itu, jika perusahaan tidak memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul, maka tidak akan tercapai pola kerja yang baik dan lingkungan perusahaan yang kondusif. Dalam suatu perusahaan, tidak hanya karyawan yang dapat dengan cekatan menguasai tugas-tugas organisasi, tetapi yang lebih penting adalah tugas-tugas pribadi di lingkungan kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan syarat perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Penerapan pelatihan mengharuskan karyawan untuk berperilaku dan menyesuaikan diri dalam suatu komunitas. Mereka harus saling membantu untuk bekerja sama untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan tidak mempertimbangkan posisi dan peringkat antara yang lain. Pelatihan Outbound adalah peluang belajar aktif, yang berarti bahwa situasi pembelajaran aktif (bukan pasif) melibatkan semangat, tubuh, jiwa individu dalam upaya penemuan (untuk bertemu) dengan tantangan yang melibatkan intelektual, emosi, sosial, fisik dan spiritual yang berarti bahwa itu adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan peka terhadap lingkungan sekitarnya.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian analisis situasi permasalahan, maka dapat diperoleh rumusan masalah yang dihadapi mitra adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan training karyawan di CV Boemi Dieng?
2. Apakah pelaksanaan training dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV Boemi Dieng?

TUJUAN KEGIATAN

1. Berdasarkan uraian analisis situasi permasalahan, maka tujuan dari Pengabdian Kepada Masyarakat adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan training karyawan di CV Boemi Dieng.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan training dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Boemi Dieng.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah aspek penting dari upaya untuk mencapai tujuan atau lembaga perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik di perusahaan atau agensi, Perusahaan atau badan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang mereka inginkan. Hal ini disebabkan oleh kinerja sebagai penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup masyarakat. Di setiap organisasi, manusia adalah salah satu elemen penting dari kebangkitan organisasi. Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance (Martoyo, 2010:3). Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai/karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Menurut Mangkunegara pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job Performance. Kinerja dosen merupakan salah satu

faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar di perdosenan tinggi. (Mangkunegara, 2017:9). Dalam pengertian lain yang berarti, itu adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan kerja. Pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan kerja atau standar tenaga kerja. Untuk kinerja yang dihasilkan dari kualitas kerja dan jumlah yang diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Training

Menurut Harsuko Riniwati (2016:152) "Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu)". Menurut Sri Larasati (2018:110) "Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu". Menurut Simamora dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa "pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik". Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa "pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan".

Elmi (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau

suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif.

Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan menurut Priansa (2014), menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Pelaksanaan pelatihan diakibatkan karena adanya kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini.

METODE PELAKSANAAN

Metode kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dibagi menjadi beberapa tahap. Tahap pertama adalah identifikasi masalah yang dilakukan sebagai langkah awal untuk merumuskan apa saja yang akan dijadikan bahan untuk perancangan sistem dan materi pelatihan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

Tahap berikutnya yaitu melakukan survei lapangan ke CV Boemi Dieng. Tim pelaksana kemudian melakukan proses wawancara dan diskusi dengan pihak Yayasan untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja terkait penugunaan Laporan keuangan untuk kegiatan program kerja untuk kemudian merumuskan solusi dan penyelesaiannya serta menentukan keluaran yang diharapkan oleh mitra. Pada tahap ini anggota tim pelaksana berdiskusi menentukan tema dan materi yang akan disampaikan, bahan dan alat yang diperlukan, serta persiapan teknis lainnya yang dibutuhkan untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Permasalahan yang ditemukan pada CV

Boemi Dieng adalah belum mengetahui penggunaan Laporan keuangan CV Boemi Dieng.

Tahap berikutnya adalah pelaksanaan kegiatan. Kegiatan ini dilaksanakan di tempat mitra, yaitu di CV Boemi Dieng, pada hari Minggu, 5 Maret 2023 sampai dengan hari Rabu, 10 Maret mulai pukul 09.00 sampai pukul 12.00 WIB. Kegiatan ini dilakukan dengan memberikan penyuluhan kepada CV Boemi Dieng dan staff. Penyampaian materi menggunakan metode presentasi dengan media Microsoft Power Point. Peserta yang mengikuti kegiatan ini sebanyak 20 orang.

Pihak mitra, yaitu CV Boemi Dieng menyediakan ruang kegiatan yang memadai dan nyaman. Hal yang perlu diperhatikan yaitu cara mengatur (formasi) tempat duduk. Karena masih berada di masa pandemi, maka peserta dibatasi hanya 20 orang dan pengaturan tempat duduk serta pelaksanaan kegiatannya disesuaikan dengan protokol kesehatan (duduk diatur agar berjarak, tetap menggunakan masker, mencuci tangan setelah kegiatan, dan protokol kesehatan lainnya).

Untuk menunjang lancarnya pelaksanaan kegiatan ini, diperlukan beberapa alat bantu/media pembelajaran tertentu, yaitu :

- 1) LCD (Liquid Crystal Display)
- 2) Laptop
- 3) Spidol
- 4) White board
- 5) Buku catatan

Tahap terakhir dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini yaitu tindak lanjut dari pelaksanaan kegiatan ini. Pada tahap ini dilakukan diskusi atau tanya jawab tentang permasalahan seputar pelaksanaan training karyawan di CV Boemi Dieng

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk membuat pengelola CV Boemi Dieng menyadari pentingnya upaya peningkatan kinerja karyawan melalui training pada CV Boemi Dieng. Target lain yang ingin dicapai dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah timbulnya motivasi dalam diri tim pelaksana kegiatan untuk pengembangan SDM khusus sebagai wadah dalam pengembangan kompetensi dan mempublikasikan hasil tulisan tersebut ke dalam jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kegiatan

Pelatihan SDM ini memiliki satu tujuan bagi sebuah perusahaan, yaitu meningkatkan performance kerja karyawan sehingga memberikan manfaat besar bagi perkembangan perusahaan dan pada akhirnya, perusahaan dapat mencapai tujuannya sesuai visi dan misi yang dipegangnya serta bersaing dengan kompetitor lain. Selain untuk mencapai tujuan, pelatihan SDM sangat penting sekali bagi setiap perusahaan untuk menghindari resiko yang sangat besar. Kemungkinan buruk seperti kecelakaan kerja dapat terjadi apabila perusahaan mengabaikan pentingnya pelatihan SDM bagi para karyawannya.

Pembahasan

Untuk melaksanakan kegiatan PKM ini digunakan beberapa metode penyuluhan yaitu sebagai berikut :

Metode Ceramah → Metode yang digunakan dalam penyuluhan ini yaitu penyuluhan dengan memberikan ceramah atau presentasi dengan tema “**PELAKSANAAN TRAINING DALAM MENINGKATKAN**

KINERJA KARYAWAN PADA CV BOEMI DIENG”

a. Metode Diskusi Dan Tanya Jawab → Setelah sesi pemberian materi selesai, maka dilanjutkan dengan sesi diskusi dengan tanya jawab. Hasil yang didapatkan adalah UMKM belum mengetahui cara menentukan training yang tepat bagi setiap karyawan, sehingga pelaksanaan PKM ini menjadi suatu kebutuhan. Dalam pelaksanaannya kedepan CV Boemi Dieng akan lebih sering memperbaharui setiap pengetahuan baru atau kegiatan yang ada, sebagai media pembelajaran kedepannya.

Metode Simulasi → Penyuluhan ini juga menggunakan metode simulasi, sehingga peserta langsung dapat mempraktekan apa yang sudah disampaikan. Apabila ada kendala yang dirasakan maka langsung dibantu pada saat pelaksanaan PKM. Simulasi ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengetahuan dan ilmu yang diserap oleh Pengelola.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Pamulang yang dilakukan oleh dosen-dosen Program Studi Manajemen telah berjalan dengan lancar dan mendapat sambutan positif dari karyawan CV Boemi Dieng. Harapan kami selaku dosen dengan adanya kegiatan PKM ini dapat menambah ilmu yang bermanfaat dalam hal pelaksanaan training karyawan.

Dalam laporan kegiatan PKM ini dapat disimpulkan bahwa CV Boemi Dieng belum melaksanakan training secara tepat sehingga kinerja

karyawan masih belum maksimal. Sehingga tidak banyak masyarakat yang mengetahui mengenai program kerja atau kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini dapat berakibat minimnya informasi yang bisa diketahui oleh masyarakat. Selain itu apabila kedepannya terdapat suatu kejadian serupa tidak bisa dijadikan sebagai suatu pembelajaran.

Akhirnya, kami mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam kegiatan PKM ini dan kami memohon maaf apabila dalam kegiatan PKM ini banyak ditemukan kekurangan dan kesalahan.

Saran

Berdasarkan hasil kegiatan PKM yang sudah dilakukan, maka kami dari team Dosen Universitas Pamulang memberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. CV Boemi Dieng harus dapat melaksanakan training kepada para karyawannya dengan tepat agar kinerja karyawannya dapat optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, W., Pasaribu, V. L. D., Oktrima, B., Saputra, H., & Rusilowati, U. (2021). Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 3(1), 22-29.

Elburdah, R. P., Pasaribu, V. L. D., Rahayu, S., Septiani, F., & Metarini, R. R. A. (2021). Momprenneur penopang perekonomian keluarga di masa pandemi Covid-19 dengan bisnis online pada Kelurahan Pondok Benda. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 75-82.

- Pasaribu, V. L. D., Elburdah, R. P., Sudarso, E., & Fauziah, G. (2020). Penggunaan Manajemen Waktu Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Di Smp Araisiyah. *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 1(1), 84.
- Pasaribu, V. L. D., Syafei, A. N., Farhan, A., Aufaizah, A., Irani, C., & Firtiayani, S. R. (2021). Pengaruh Displin Protokol Kesehatan Terhadap Pencegahan Penularan Virus Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 91-98.
- Pasaribu, V. L. D., Susanti, F., & Hartuti, E. T. K. (2019). Memotivasi Siswa dan Siswi SMK Letris Indonesia di Dalam Menentukan Pilihan Untuk Melanjutkan Pendidikan Atau Bekerja Setelah Lulus Sekolah. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 161-172.
- Pasaribu, V. L. D., & Agrasadya, N. S. Krisnaldy. (2020). Meningkatkan Produktivitas Usaha Dimasa Pandemi Pada Ibu PKK RT 004/003 Kelurahan Sawah Baru Ciputat, Tangerang Selatan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 177-180.
- Pasaribu, V. L. D., Dwiyatni, A., Sabina, C., Ridwan, M., Gunawan, D. D., & Noviani, B. C. (2021). Evaluasi Penerapan 3M Dimasa Pandemic Covid 19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 54-60.
- Pasaribu, V. L. D., Agrasadya, A., Shabrina, N., & Krisnaldy, K. (2020). Menjadi Enterpreneur Muda Yang Memiliki Jiwa Leadership Untuk Menghadapi Masa Depan. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 1-9.
- Pasaribu, V. L. D., & Agrasadya, N. S. Krisnaldy. (2020). Menjadi Enterpreneur Muda Yang Memiliki Jiwa Leadership Untuk Menghadapi Masa Depan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 177-180.
- Pasaribu, V. L., Yuniati, H. L., Pratana, R., Sembayu, R., Purba, S. M., & Nurbayani, T. (2021). Manajemen Keuangan untuk Menghadapi dan Bertahan di Era Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 12-18.
- Pasaribu, V. L. D., & Setyowati, R. (2021). Adaptasi Kehidupan New Normal pada Masa Pandemi Covid-19 di Yayasan Pondok Pesantren dan Panti Asuhan Nurul Ikhsan Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 2(2), 82-88.
- Pasaribu, V. L. D., Oktrima, B., Prabowo, B., Arianto, N., & Haryoko, U. B. (2020). Program Pendampingan Dan Penyelenggaraan Pendidikan Anak Pada Usia Dini Terhadap Prestasi Belajar Dilingkungan Rt 020 Rw 009. Kel Giri Peni. Kec Wates. Yogyakarta. *Jurnal LOKABMAS Kreatif*, 1(01).
- Pasaribu, V. L. D., Satria, P., Sari, R. P., Valencya, I., & Setyowati, R. Nursahidin. Adaptasi Kehidupan New Normal Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Yayasan Pondok Pesantren Dan Panti Asuhan Nurul Ikhsan Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal LOKABMAS Kreatif*, 2(02), 89-97.
- Pasaribu, V. L. D., Sulaiman, S., Sutiman, S., Thaharudin, T., & Purnomo, B. Y. (2020). Pengenalan Letak Posyandu Terdekat Dikelurahan Pisangan Dengan Manajemen Pemasaran Revolusi 4.0 Untuk Meningkatkan Pengetahuan Masyarakat Letak Dan Fungsi Posyandu Terdekat Pada Kelurahan Pisangan. *Dedikasi Pkm*, 1(1), 105-110.
- Pasaribu, V. D., Qomah, F. I., Sajida, S. R., Putri, D. O., Hidayat, M. K., & Senoaji, R. DARING ATAU KEGIATAN TATAP MUKA EFESIENSI MANA.
- Pasaribu, V. L. D., & Agrasadya, N. S. Krisnaldy. (2020). Meningkatkan Produktivitas Usaha Dimasa Pandemi Pada Ibu PKK RT 004/003 Kelurahan Sawah Baru Ciputat, Tangerang Selatan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 177-180.

Echdar, S. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Panduan Komprehensif Langkah Demi Langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi. Bogor: Ghalia Indonesia.

Elmi, F. (2018). Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Hamali, A.Y. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS.

Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers.

Priansa, D.J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta. Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama. Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (5th ed.). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Loyalitas Kreativitas
Abdi Masyarakat Kreatif

P-ISSN 2722-2101, E-ISSN 2722-4201
Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Pamulang
Jurnal LOKABMAS Kreatif Vol.04,No.02 Juli 2023Hal. 10-17
Email:jurnalkreatif.manajemen@gmail.com