

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV ALFA MANDIRI PRATAMA

Indra Novendri^{1*}, Meili Bugis², Awan Anhara³
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, Indonesia
dosen03063@unpam.ac.id¹, dosen02866@unpam.ac.id², dosen03060@unpam.ac.id³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana kualitas layanan mempengaruhi kepuasan pelanggan di PT. Asuransi Reliance Indonesia dan berapa banyak kualitas layanan yang akan mempengaruhi kepuasan pelanggan. Lokasi diambil untuk penelitian ini di PT. Asuransi Reliance Indonesia bekerja di sektor jasa asuransi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai Juli hingga 2023. Metode yang digunakan di sini adalah deskripsi kuantitatif di mana populasi penelitian adalah konsumen PT. Asuransi Reliance Indonesia. Dalam jumlah sampel yang digunakan, 90 sampel menggunakan metode SPSS Versi 2 Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi torsi produk, koefisien pengukuran, dan uji signifikansi koefisien (uji-t). Temuan menunjukkan bahwa kualitas layanan dan kepuasan pelanggan menerima jawaban positif dari konsumen, dan regresi sederhana variabel layanan untuk kepuasan pelanggan menerima hasil $y = 8,11 + 0,898x$. Koefisien survei mencapai nilai KD yang tersisa sebesar 56,1% (100% - 56,1%) = 3,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain penelitian ini. Ini didasarkan pada uji signifikansi koefisien (uji-t) yang menerima tabel nilai-t untuk jumlah ($10,610 > 1,987$). Dengan kata lain, H_0 ditolak dan diterima. Ini menunjukkan bahwa PT mempengaruhi kepuasan pelanggan dengan kualitas layanan. Asuransi Reliance Indonesia.

Kata kunci : Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine how service quality affects customer satisfaction at PT. Asuransi Reliance Indonesia and how much service quality will affect customer satisfaction. The location was taken for this study at PT. Asuransi Reliance Indonesia works in the insurance services sector. The time of this study was conducted from July to 2023. The method used here is a quantitative description where the research population is consumers of PT. Asuransi Reliance Indonesia. In the number of samples used, 90 samples using the SPSS Version 2 method. The data analysis method used is simple linear regression analysis, product torque correlation coefficient, measurement coefficient, and coefficient significance test (t-test). The findings show that service quality and customer satisfaction receive positive answers from consumers, and a simple regression of service variables for customer satisfaction receives the results $y = 8.11 + 0.898x$. The survey coefficient reaches the remaining KD value of 56.1% (100% - 56.1%) = 3.9% influenced by factors other than this study. This is based on the coefficient significance test (t-test) which accepts the t-value table for the amount ($10,610 > 1,987$). In other words, H_0 is rejected and accepted. This shows that PT affects customer satisfaction with service quality. Reliance Indonesia Insurance.

Keywords: Training, HR Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengembangan dunia bisnis di era globalisasi saat ini ditandai dengan kompleksitas. Perusahaan perlu menggunakan SDM profesional di tempat kerja. Sumber daya manusia yang telah dibor dan dikembangkan akan membantu perusahaan berkembang dengan hasil kinerja. Pelatihan dan pengembangan SDM akan tersedia untuk karyawan, dan perusahaan memiliki karyawan dengan keterampilan dan keterampilan ahli.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Asosiasi Bank Dunia, perusahaan Indonesia menawarkan pelatihan formal kurang dari 10%. Ini berarti bahwa perusahaan Indonesia dianggap sebagai penilaian pelatihan profesional untuk pengembangan karyawan mereka. Persentase ini menunjukkan bahwa Indonesia memainkan peran yang lebih aktif dibandingkan dengan perusahaan di tetangganya, tetapi masih tidak mempromosikan keterampilan karyawan. Seperti Vietnam, 20%, Filipina 60%, dan Cina 80%. Kualitas sander adalah keunggulan kompetitif untuk bisnis. Manajemen Perusahaan harus menerapkan manajemen SDM. Ini adalah prioritas utama bagi perusahaan. Perusahaan dapat menerapkan perencanaan fungsional SDM sebagai aktivitas pertama mereka. Perusahaan SDM dijalankan sebagai media umpan balik melalui kebutuhan, bersama dengan analisis tempat kerja yang melakukan detail individu sebagai kualifikasi, pengaturan, seleksi dan proses orientasi spesifik. Dalam proses ini, data pribadi dan preferensi karir dilakukan sebagai media umpan balik dan digunakan sebagai dasar untuk pelatihan dan pengembangan pengembangan (Juliansyah, 2012).

Berdasarkan latar belakang pertanyaan, penelitian ini adalah untuk memeriksa seberapa besar dampak pelatihan dan pengembangan karyawan dalam studi kasus di CV Alfa Mandiri Pratama. Kinerja karyawan adalah bagian penting dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, Kualitas SDM (SDM) adalah manfaat yang berharga bagi perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas departemen SDM adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan SDM membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan lebih efisien dan efektif, pada akhirnya meningkatkan kinerja. CV Alfa Mandiri Pratama adalah perusahaan layanan logistik dan pengiriman. Dengan persaingan intensif di sektor ini, CV Alfa Mandiri Pratama mengakui betapa pentingnya meningkatkan kinerja karyawan untuk tetap kompetitif di pasar. Berdasarkan laporan internal perusahaan, kinerja karyawan telah menunjukkan tren yang berfluktuasi dalam beberapa tahun terakhir.

METODE

Studi ini dilakukan pada resume. Alpha Platama Mandiri. Tujuan dari penelitian ini adalah bahwa semua karyawan adalah karyawan kerajaan. Alfa Pratama Mandiri, terletak di JL. KH. Abdul Hadi, No. 73, Kel. Cipare Serang, Banten, Indonesia. CV Alfa Mandiri Pratama adalah perusahaan layanan logistik dan pengiriman. SDM sangat penting bagi perusahaan yang mencakup manajer pemasaran di semua cabang. Ini adalah modal yang sangat penting karena memainkan peran dalam mencapai tujuan yang diberikan. Oleh karena itu, tugas pemandu memainkan peran yang sangat penting dalam arah bawahan cabang. CMOS memanggil CMOS untuk melakukan tugas yang diajari dan dieksekusi dengan baik. Kepemimpinan menjelaskan hubungan antara pedoman dan anggota yang dipandu, dan menyatakan bahwa sebagai panduan, anggota memutuskan seberapa baik anggota akan mencapai tujuan atau harapan pemimpin mereka.

Ada banyak cara untuk menentukan populasi dan sampel sampel dalam penelitian ini. Mendukung proses manajemen di mana saja membutuhkan sejumlah besar karyawan. Berdasarkan hal ini, populasi penelitian adalah area yang terdiri dari objek/subjek dengan fitur dan karakteristik spesifik yang diselidiki oleh peneliti, dan kemudian kesimpulannya diambil (Sugiyono, 2010). Menurut Sekaran dan Bougie (2013), populasinya adalah sebagai berikut: "Kelompok masuk/keluar dari orang, peristiwa, atau minat yang ingin diselidiki oleh peneliti," yaitu, seluruh kelompok orang, peristiwa, atau minat yang ingin diselidiki oleh peneliti, menarik kesimpulan. Berdasarkan pemahaman ini, populasi dapat dipahami sebagai pengumpulan atau agregasi nilai-nilai dari semua elemen dengan sifat atau kelompok

kelompok yang sama dengan sifat yang sama yang sebelumnya ditentukan sebagai sumber penelitian. Dalam studi ini, populasi adalah semua karyawan CV Alfa Pratama Mandiri.

Sampel adalah bagian dari subkelompok atau populasi, dan karakteristiknya dapat dianggap sebagai kesimpulan yang dapat digeneralisasikan untuk populasi yang diminati. Sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristik (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, kami menggunakan teknik luka tusuk. (Sugiyono, 2010) "Jika semua populasi digunakan sebagai latihan, pemindaian kenyang adalah proses sampel." Sampel dalam penelitian ini sesuai dengan wawancara dengan jumlah kelompok populasi atau 106 orang. Menerima data dari semua karyawan aktif dan hingga 106 karyawan dalam kurikulum Vito. Alfa Pratama Mandiri memiliki populasi hingga 106 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menunjuk semua karyawan. Ini menggunakan sampel jenuh dalam penelitian ini berdasarkan jumlah karyawan di CV Alfa Pratama Mandiri. Studi ini mengumpulkan data dari September hingga Desember 2024 selama periode ini, memproses data survei dan melakukan survei. Responden diminta untuk melakukan survei yang didistribusikan oleh para peneliti melalui tautan ke survei online melalui formulir Google.

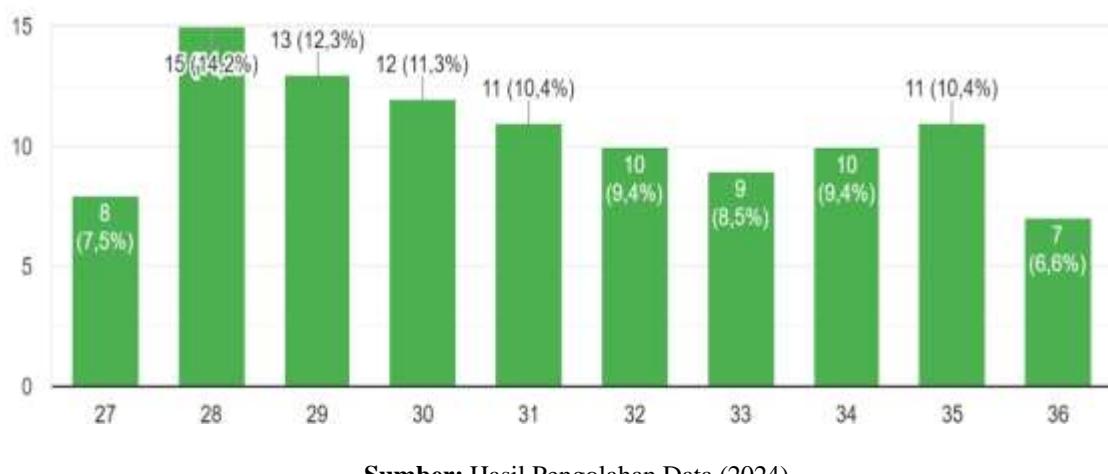
HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Semua responden dalam survei ini adalah karyawan CV Alfa Pratama Mandiri dan meminta jumlah karyawan sebagai responden. Responden memiliki sifat yang berbeda. Perbedaan -perbedaan ini termasuk usia pada saat studi, pelatihan akhir, durasi layanan, dan status. Selain itu, karakteristik responden diketahui berdasarkan distribusi survei.

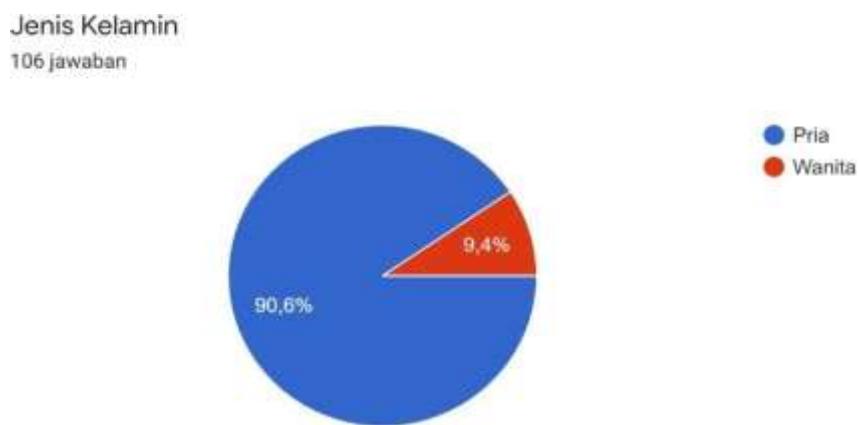
Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia

Usia
106 jawaban



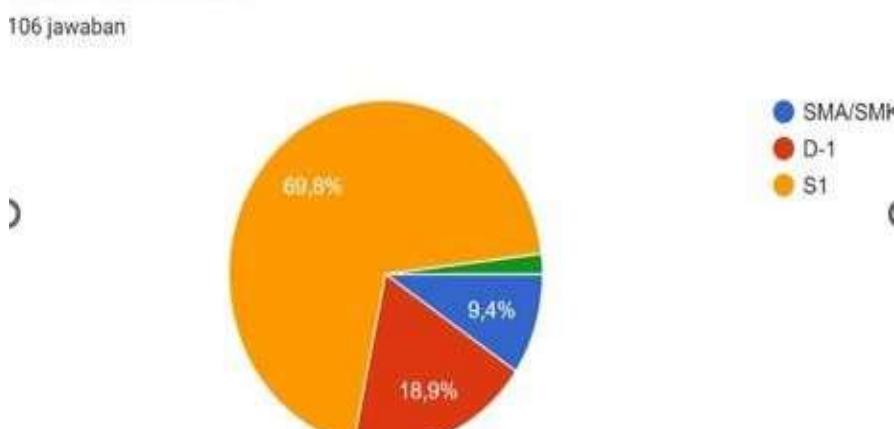
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan gambar di atas, responden terbanyak adalah responden berumur 28 tahun (1,2%), dengan jumlah responden 13 orang (12,3%) dan responden berumur 30 tahun (11,3%) sebanyak 11 responden (10,4%), responden berumur 32 tahun yang diwawancara sebanyak 3, responden berumur 10 tahun (9,4%), responden berumur 10 tahun (9,4%), responden berumur 33 tahun (9,4%), dan responden berumur 36 tahun yang banyak diwawancara (9,4%), 27 tahun (responden mahal) dan responden berusia 27 tahun (6,6%).



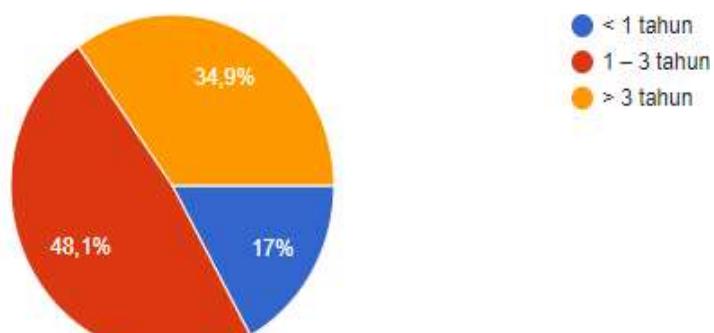
Gambar 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin Pria, atau 96 responden (90,6%). Sementara itu, responden wanita adalah responden (9). Referensi berdasarkan



Gambar 2 Pendidikan Terakhir
Sumber: Hasil Pemrosesan Data (2024)

Berdasarkan foto-foto di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden menerima pelatihan akhir hingga 7 responden (69,8%) dan diwawancara hingga 20 pelatihan D-1 hingga 20 (18,9%). Selain itu, responden sekolah menengah/yang setara diwawancara oleh hingga 10 responden (9,%).



Gambar 3 Lama Bekerja Responden

Sumber: Hasil Pemrosesan Data (2024)

Berdasarkan foto di atas, ditemukan bahwa sebagian besar responden bekerja selama 1-3 tahun, yaitu 51 responden (8,1%) di PT. Olyimpindo multi-keuangan yang luar biasa adalah responden yang telah bekerja selama lebih dari 3 tahun.

Uji Instumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis SEM, penelitian ini pertama kali melakukan pengujian instrumen menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Peralatan penelitian memainkan peran penting dalam penelitian kuantitatif. Jika Anda dapat mempertimbangkan peralatan yang digunakan, Anda juga dapat mempertimbangkan data yang telah Anda peroleh. Ini berarti bahwa data yang dimaksud dalam keadaan unit penelitian atau dapat mencerminkan refleksi yang dapat diukur dalam subjek atau database penelitian. Oleh karena itu, instrumen penelitian harus diuji dengan persyaratan kualifikasi, termasuk uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, tes validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson dengan pemrosesan perangkat lunak SPSS Versi 23. Para peneliti menggunakan kepentingan tingkat kedua. Nilai R-Table adalah 0,292 berdasarkan nilai DF = 10 Ini diperoleh dengan menghitung DF = N-2 (106-2 = 10) dengan jumlah responden.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis didasarkan pada metode perangkap perangkap kembali di SAMArtpls versi 3.3.3. Ini dapat dilihat pada hasil koefisien Parh. Koefisien Parh menciptakan beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam uji hipotesis: sampel asli, statistik t, nilai p. Nilai latihan asli digunakan untuk mengidentifikasi orientasi tes hipotesis. Jika sampel asli menunjukkan nilai positif, ini berarti bahwa penyelarasan positif dan nilai sampel asli negatif. Ini berarti arahnya negatif. Inilah artinya menggunakan T-statistik: Nilai tabel dibandingkan dengan statistik uji-t yang dihasilkan dari output PLS. Kriteria tes adalah sebagai berikut:

- Jika tabel penghitungan t ditolak, H0 ditolak dan H1 diterima.
- Jika T menghitung 0,1606, itu membuat hipotesis dapat diterima.

Selain itu, koefisien jalur menunjukkan nilai-p yang diuji untuk signifikansi efek variabel virtual pada kriteria keputusan berikut:

- Untuk nilai-p 0,05, efeknya tidak signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan (Hipotesis 1)

Dampak pelatihan pada kinerja karyawan ini didokumentasikan oleh nilai-t-count 2,17 (nilai signifikan 2,17 dan 0,036 lebih besar dari nilai tabel 1,99). Artinya, H1 diterima dan dampak pelatihan pada kinerja karyawan sebagian besar dijelaskan. Studi Penelitian Kosdianti (2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan pengaruh yang kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi adalah 0,815, yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki efek positif pada kinerja 0,815. Koefisien penentuan 1,5% menunjukkan kontribusi pelatihan terhadap kinerja, dengan sisanya

58,5% dipengaruhi oleh faktor -faktor lain. Dalam uji hipotesis Kosdianti, nilai signifikan 0,000 & LT. 0,05 memperkuat dampak penting antara pelatihan karyawan dan kinerja di PT. Perangkat Satoria Parkasa.

Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan (Hipotesis2)

Dalam tes serupa yang dilakukan oleh Arief Budi Santoso (202) H2, dampak produktivitas tenaga kerja (Y) pada pengembangan SDM (x2) (Y) memiliki nilai variabilitas yang signifikan untuk pengembangan SDM sebesar 0,000 1,98667, dengan H0 diakui dan H2 diterima. Ini memungkinkan kita untuk menerima sebagian hipotesis bahwa pengembangan bakat memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai total variabel pengembangan SDM adalah 3,237. Dengan kata lain, nilai tabel (t) lebih besar dari 1,99 dan nilai signifikannya kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa H1 diterima karena pengembangan SDM memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan klinik Chio Medical Center.

Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan (Hipotesis 3)

Penelitian oleh Sitepu, M (2019) Hasil hipotetis dengan mendistribusikan kuesioner dalam bentuk kumpulan pertanyaan yang diterima penulis melalui proses pengumpulan data, yaitu, penulis yang dibuat dengan payung PT. Cabang Antarmita Sembada Medan. Penjelasan pelatihan sumber daya manusia dan variabel pengembangan dikembangkan lima poin berdasarkan pelatihan sumber daya manusia dan metrik pengembangan. Disiplin adalah aturan yang harus diikuti oleh semua karyawan perusahaan. 6. Karyawan sering berdasarkan hasil operasi independen dan tidak ada pengembangan di dalam perusahaan dalam studi serupa oleh Arief Budi Santoso (202) menggunakan SPSS 27.

SIMPULAN**Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (H1)**

Hasil Tes Menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa nilai negatif untuk sampel asli yang tercantum dalam koefisien pass adalah -0.315. Ini berarti ada hubungan negatif antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa statistik T lebih besar dari tabel T dengan nilai p 0,000.

Uji hipotesis Pengembangan SDM Terhadap Kinerja (H2)

Hasil uji SmartPel menunjukkan bahwa sampel asli memiliki nilai positif. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel yang diuji adalah positif. Hasil uji t menunjukkan bahwa statistik T lebih besar dari tabel. Ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan efektivitasnya penting. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa pengembangan memiliki efek positif pada kinerja karyawan.

Hipotesis Menguji Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Pada Kinerja Karyawan (H3)

SmartPell. SmartPell menunjukkan bahwa sampel asli memiliki nilai positif. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel yang diuji adalah positif. Hasil uji-t menunjukkan bahwa t-statistik lebih besar dari tabel. Ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan efeknya tidak penting. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dampak pelatihan dan pengembangan SDM memiliki efek positif pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdillah, W. dan J. (2009). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
2. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
3. Alifia, P., & Jubaedah, E. (2023). *Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Cepu*. Konferensi Nasional Ilmu Administrasi, 7(1), 427-434.
4. Anwar Sanusi. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
5. Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubbara, 3(2), 11.

6. Aguinis (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 22(02), 113-120. Amstrong (2021). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Studi Kasus Pada Pt Reasuransi Xyz*. In Prosiding Seminar Nasional (Vol. 3, pp. 15-26).
7. Aziti, T. M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt X*. Manners (Management and Entrepreneurship Journal), 2(2), 71-82.
8. Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
9. Chin. (1998). *The partial least squares approach for structural equation modeling*. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Methodology for business and management*. Amerika Serikat: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
10. Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
11. Dos Santos, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Griya Resik Mandiri Surabaya*. Soetomo Management Review, 2(6), 713-724.
12. Ghozali and H. Latan. (2017). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
13. Handoko. (2008). *Manajemen personalia sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Yogyakarta.
14. Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
15. Hasibuan, H. M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
16. Hiswara, A., & Noe'man, A. (2022). *Pelatihan Desain Grafis Bagi Siswa SMK Global Persada Mandiri Bekasi*. Journal Of Computer Science Contributions (JUCOSCO), 2(1), 71-78.
17. Kesuma, H. H., Martini, L. K. B., & Prami, A. I. N. D. (2021). Pengaruh *Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanwil Denpasar*. Majalah Ilmiah Widyacakra, 4(2), 1- 13.
18. Kock, N. (2013). *WarpPLS 4.0 User Manual*. Laredo, TX: ScriptWarp Systems. Mondy dan Martoccchio (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi*. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(3), 1488-1497.
19. Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). *Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 4(1), 127-133.
20. Pusparani, M. (2021). *Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4), 534-543.
21. Rahmawati, E. I. (2024). *Efektifitas Metode Job Instruction Training dan Visual Presentations Dalam Pelatihan Tukang Bangunan Menerapkan Teknologi Ferosemen*. Sustainable Civil Building Management and Engineering Journal, 1(1), 20-20.
22. Rachman, A. A. (2023). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen, 5(1), 143-151.
23. Rustawan, N. D. R., Hidayat, A., & Partimah, P. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang*. YUME: Journal of Management, 7(3), 627-631.
24. Shiddiqi, A. M., Ijtihadie, R. M., Ahmad, T., Wibisono, W., Anggoro, R., & Santos,
25. B. J. (2020). *Penggunaan Internet dan Teknologi IoT untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Sewagati, 4(3), 235-240.
26. Santoso, H. B., Delima, R., & Wibowo, A. (2019). *Pelatihan Pengembangan Web Profil Desa bagi Aparatur Pemerintah Desa*. E-Dimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 10(1), 41-48.
27. Santos. (2020). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja*. ECo-Buss, 4(2), 265-273.
28. Sitepu, M. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan*.

29. Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Jembo Energindo*. Dynamic Management Journal, 3(2).
30. Sinaulan, J. H., & Fitroh, F. G. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bringin Gigantara*. Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK), 2(1), 65-75.
31. Sibarani, G. D., & Dwiarti, R. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Karawang*. Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, 1(4), 1-14.
32. Yellyta, M. E. (2024). *Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Daerah Dan Kompetensi SDM Terhadap Informasi Laporan Keuangan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tabalong*. Accounting Studies and Tax Journal (COUNT), 1(1), 61-80.
33. Zendrato, R. R. S., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., & Hulu, P. F. (2024). *Analisis Proses Perekrutan PPPK Daerah di Kantor Badan Kepegawaian Dan*
34. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli*. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi), 7(1), 175-187.
35. Zaky, M. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia. Komitmen*: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2(1), 89-95.