

Influence of Training and Career Development on the Performance of Employees in the Stockfit Department at PT. Adis Dimension Footwear Tangerang

(PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN STOCKFIT PADA PT ADIS DIMENSION FOOTWEAR KABUPATEN TANGERANG)

Marsiyah, Agus Purwanto, Temmy Setiawan

Tanri Abeng University, Indonesia

ABSTRACT

The problem in this study is the suboptimal performance of employees in the Stockfit department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is suspected to be caused by ineffective training and career development. One factor that can support employee performance is effective training and career development. The purpose of this study was to determine the influence of simultaneous training and career development on the performance of employees in the Stockfit department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. This study used a quantitative descriptive method, which describes variables as they are, supported by numerical data generated from actual conditions. The population in this study was all employees in the production department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. The research sample consisted of 84 respondents. This study used a saturated sampling technique due to the small population size; therefore, the entire population of 84 employees was used as respondents. Data collection techniques used were observation, questionnaires, and documentation. Data analysis used multiple linear regression analysis using SPSS 26. Data validity was obtained through partial t-tests and simultaneous F-tests. The results of this study indicate that (1) partially, training significantly influences t on the performance of Stockfit employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value $>$ t table ($2.209 > 1.990$) and a significance value of 0.000 smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, career development significantly influences the performance of Stockfit employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value $>$ t table ($10.024 > 1.990$) and a significance value of 0.000 smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, training and career development significantly influence the employee performance of Stockfit employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by F count $>$ F table ($334.900 > 3.11$) with a significance level of 0.000. Thus, H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the research results, it can be concluded that training and career development variables, both partially and simultaneously, have a significant influence on the performance of Stockfit employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Keywords: Training, Career Development and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 84 responden, Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 84 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26. Keabsahan data diperoleh melalui uji t (parsial) dan uji F simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial, pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap t terhadap kinerja karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel ($2,209 > 1,990$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Secara parsial, pengembangan karir secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel ($10,024 > 1,990$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (3) Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($334,900 > 3,11$) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

PEDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin pesat, dunia usaha mempunyai kebutuhan akan tenaga kerja yang sangat tinggi, seperti penguasaan teknologi baru dan batasan waktu yang lebih ketat dibandingkan sebelumnya. Perubahan persyaratan pekerjaan, perubahan peraturan pekerjaan, dan lain-lain. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, maka perusahaan memerlukan suatu organisasi atau perusahaan yang dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya manusianya. Karena untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan, sumber daya manusia berupaya untuk memperoleh karyawan yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri untuk mencapai tujuan ini.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin berat sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri dari persaingan serta menguasai perkembangan teknologi agar perusahaan dapat tetap bertahan dan bersaing dalam segala sektor khususnya adalah sektor manufacture. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap perusahaan.

Menurut Lestari et al. (2023), sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan pembangunan berkelanjutan. Hal ini dicapai dengan mengembangkan potensi karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Kinerja berasal dari kata “*performance*”, sementara ada pula yang mengartikan “kinerja” sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Kinerja secara umum didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepada karyawan (Wahyuni et al., 2023). Kinerja karyawan sangat erat terkait dengan perusahaan dan tercermin dari apa yang telah karyawan lakukan untuk mencapainya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama periode tertentu, yang didasarkan pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan tersebut. Untuk mencapai sasaran perusahaan dan meningkatkan semangat kerja, kerjasama tim dan komunikasi harus berfungsi dengan baik. Ada beberapa faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini termasuk kreativitas, kurangnya konflik, komunikasi yang efektif, dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan adalah satu komponen paling penting yang menentukan keberhasilan suatu bisnis. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi bisnis, yang membuatnya lebih mudah mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan atau memperluas kemampuan seseorang agar karyawan memiliki kemampuan, cara berpikir, dan sikap yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau lembaga. Pelatihan sangat penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan melakukan pelatihan untuk memberikan pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*skill*) untuk bekerja dengan lebih baik sehingga memahami kebutuhan perusahaan dan dapat beradaptasi dengan perubahan dimasa depan.

Dalam usaha optimalisasi kinerja karyawan, PT Adis Dimension Footwear terus mengembangkan pelatihan dan pengembangan karir. Berbagai macam pelatihan telah difasilitasi perusahaan guna meningkatkan kemampuan kerja karyawannya seperti *Management Trainee*, *Young Talent Acceleration*, *Shoe Master Academy*, INCC (*NOS Academy*). Namun demikian masih banyak kendala di saat pelatihan salah satunya mengenai pelatih atau instruktur dalam

pelatihan. Kendala yang terjadi adalah terkadang pelatih atau instruktur kurang berkompeten (kurang cakap) dalam penyampaian materi sehingga kurang memotivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya kendala tersebut, seharusnya perusahaan segera mengatasinya karena seorang pelatih dalam sebuah pelatihan merupakan salah satu pengukur sebuah peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Dengan berbagai macam pelatihan yang sudah diberikan perusahaan, perusahaan juga memberikan ruang untuk karyawan dapat mengembang karir dengan memberikan kesempatan untuk jenjang jabatan yang lebih dari yang sekarang. Sebagai upaya dalam menindak lanjuti fenomena yang ada pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel karyawan bagian assembling dan sewing PT Adis Dimension Footwear yaitu menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 48 karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebarluaskan secara daring menggunakan media komunikasi digital untuk menjangkau seluruh responden secara efisien. Selain itu data sekunder juga diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen perusahaan.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari keterikatan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

5. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, dan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dan dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$. Seluruh item dalam kuesioner telah melalui proses uji ini sebelum dianalisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian assembling dan sewing PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 48 orang dari total seluruh karyawan yang tersebar di bagian stokfit dan memiliki peran dalam operasional perusahaan. Karakteristik responden menunjukkan mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin merupakan laki-laki, dimana berjumlah 39 orang 46.4%, sedangkan perempuan berjumlah 45 orang 53.6%. Lama bekerja responden mayoritasnya adalah 3-4 tahun, dengan tingkat persentase sebesar 40,5%. Berdasarkan data pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan SMK sebanyak 63 orang, dengan tingkat persentase 75.0%.

Nilai rata-rata hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah:

- Komunikasi (X1): 44.42
- Pelatihan (X2): 25.90
- Kinerja Karyawan (Y): 39.99

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid (r hitung $>$ r tabel). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut:

- Komunikasi (X1): 0,868
- Pelatihan (X2): 0,790
- Kinerja Karyawan (Y): 0,834

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Variabel Koefisien Regresi Sig.

- Komunikasi (X1) 2.209,030
- Pelatihan (X2) 10.024,000

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk Komunikasi adalah 0,000 ($<$ 0,05) dan untuk

Pelatihan adalah 0,009 ($<0,05$), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Data lengkap hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Hasil pengolahan SPSS 26 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,213 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} .

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.629	1.456		2.492	.015
	Pelatihan	.150	.068	.174	2.209	.030
	Pengembangan Karir	1.146	.114	.787	10.024	.000

Sumber : pengolahan data SPSS 26

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), dan $df: n-k-1 = 48-2-1 = 97$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,09. Karena nilai $F_{hitung} = 43,213$ lebih besar $F_{tabel} = 3,09$ maka H_0 diterima. Jika diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,213 > 3,09$) dan nilai $sig F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh komunikasi (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Assembling* dan *Sewing* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4010.047	2	2005.024	334.900	.000 ^b
	Residual	484.941	81	5.987		
	Total	4494.988	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan
(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian di atas menunjukkan bahwa hasil uji t pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,209 > 1,990$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian di atas menunjukkan bahwa hasil uji t variabel pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($10,024 > 1,990$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F hitung $> F$ tabel ($334,900 > 3,11$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian tersebut di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujari (2020), adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan, pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Lahat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al (2022), bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan di tingkatkan pengembangan karir maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan, sementara pengembangan karir dapat memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri serta meningkatkan kinerja mereka. Pengaruh dari pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan dukungan dari atasan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil variabel-variabel tersebut sebagai faktor pengaruh tambahan (Ananto et al., 2023).

Implikasi

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan hendaknya perlu ditingkatkan kembali bagi karyawan yang akan mengikuti pelatihan, serta dapat memberikan pelatihan yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam bidangnya, agar visi dan misi instansi dapat tercapai.
- b. Pengembangan karir di perusahaan hendaknya tetap dijalankan dengan baik atau ditingkatkan agar lebih baik lagi untuk setiap pegawai yang akan berkarir dalam jabatan fungsional, mempromosikan jabatan yang sesuai dengan hasil kinerja yang sudah dilakukan tentunya dinilai dari beberapa aspek seperti: masa bekerja, tugas yang dilaksanakan tepat waktu dan sesuai keinginan instansi, kedisiplinan pegawai dan loyalitas.

2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, pemodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Berikut ini adalah implikasi teoritis dalam penelitian ini:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear. Menurut Mathis dalam jurnal S & Karneli (2025), mengatakan pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan merupakan hal yang penting. Jika karyawan yang bahkan berpotensi apa mengetahui tidak sekalipun tinggi bagaimana dilakukan dan harus yang melakukannya, mereka akan berimprovisasi atau tidak melakukan suatu yang berguna
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear, sejalan dengan penelitian Pratiwi et al (2022), bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan di tingkatkan pengembangan karir maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kesimpulan

1. Berdasarkan uji signifikansi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.
2. Berdasarkan uji signifikansi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.
3. Berdasarkan uji simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Saran

1. Pelatihan masih mengalami beberapa masalah terkait metode. Metode pelatihan yang diberikan pada karyawan belum sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu melakukan persiapan secara
2. matang agar semua keperluan dapat terpenuhi secara maksimal dan tidak tergesa-gesa. Persiapan dilakukan secara menyeluruh baik dari segi kesiapan materi misalnya membuat modul yang berisi pendalaman materi yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan, selain itu metode yang digunakan juga bisa dibedakan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Sehingga pelatihan yang diikuti para karyawan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, apabila aktivitas pekerjaan berjalan dengan baik, maka pencapaian kinerja akan semakin meningkat

Daftar Pustaka

INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW
(IJOSPL)

Vol. 7 No. 2 2026

E-ISSN: 2774-2245
