

## Dampak Program Pelatihan Bagi Kinerja Karyawan

Haqqi Aulia Wicaksana<sup>1</sup>, Rony Setiawan<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Kristen Maranatha, hawzzz48@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Kristen Maranatha, rowan\_future@hotmail.com

---

### Info Artikel

---

#### Article history:

Received Jul, 2025

Revised Jul, 2025

Accepted Jul, 2025

---

#### Kata Kunci:

Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Pelatihan Lingkungan, Kesehatan, dan Keselamatan, Pelatihan Orientasi, Pelatihan Pengembangan Karir

---

#### Keywords:

Career Development Training, Employee Performance, Environmental, Health, and Safety Training, Job Training, Orientation Training

---

### ABSTRAK

---

Hotel Sari Ater Kamboti Bandung dituntut untuk selalu memberi layanan yang terbaik dalam menghadapi setiap bentuk kompetisi yang cenderung semakin dinamis dan menantang. Esensinya, kualitas layanan yang prima amat bergantung pada kinerja para karyawannya. Studi ini mempunyai tujuan ilmiah, yaitu untuk mengkaji kontribusi positif dari job training, orientation training, career development training, serta environment, health, and safety training atas kinerja karyawan. Riset kuantitatif ini merupakan suatu studi konfirmatif kausal dengan melibatkan data sekunder melalui kajian literatur serta data primer melalui survei berbasis angket dan wawancara tatap muka. Telah terhimpun sejumlah 80 orang karyawan dari hotel terkait melalui simple random sampling. Adapun analisis regresi secara linier dan berganda mengindikasikan bahwa job training, orientation training, career development training, serta environment, health, and safety training berdampak positif pada kinerja dari karyawan. Berdasar atas temuan tersebut, secara teoretis, telah terbukti bahwa program pelatihan berdampak baik atas kinerja karyawan. Secara praktis, hasil riset ini hendaknya memotivasi jajaran pemimpin dan pengelola manajerial hotel terkait untuk menyertakan pelatihan keterampilan kewirausahaan dalam program pengembangan karir, melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas dari setiap penyelenggaraan pelatihan, serta mengadopsi setiap praktik pelatihan yang mengacu pada standar internasional sebagai upaya nyata benchmarking untuk meningkatkan kapasitas dan daya saing bisnisnya.

### ABSTRACT

---

Sari Ater Kamboti Bandung Hotel is required to always provide the best service in the face of every form of competition that tends to be increasingly dynamic and challenging. Essentially, excellent service quality is highly dependent on the performance of its employees. This study has a scientific objective, namely, to examine the positive contribution of job training, orientation training, career development training, and environment, health, and safety training on employee performance. This quantitative research is a causal confirmatory study involving secondary data through literature review and primary data through questionnaire-based surveys and face-to-face interviews. A total of 80 employees from related hotels have been collected through simple random sampling. The linear and multiple regression analysis indicated that job training, orientation training, career development training, and environment, health, and safety training have a positive impact on employee performance. Based on these findings, theoretically, it has been proven that training programs have a good impact on employee performance. Practically, the results of this research should motivate leaders and managerial managers of related hotels to include entrepreneurial skills training in career development programs, conduct regular evaluations of the effectiveness of each

---

*training implementation, and adopt training practices that refer to international standards as a real effort to benchmark employees' performance.*

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Name: Rony Setiawan

Institution: Universitas Kristen Maranatha

Email: [rowan\\_future@hotmail.com](mailto:rowan_future@hotmail.com)

---

## 1. PENDAHULUAN

Suatu corak usaha kegiatan ekonomi yang *output*-nya bukan produk fisik, melainkan berupa layanan yang berupa produk non barang atau kinerja, merupakan industri jasa (Ridwani et al., 2023). Industri jasa, khususnya bisnis perhotelan, telah menjadi salah satu sektor andalan perekonomian Indonesia, yang mana kualitas pelayanan memegang peranan krusial dalam menentukan kepuasan pelanggannya dan keberhasilan usahanya. Hotel Sari Ater Kamboti Bandung, sebagai salah satu hotel berbintang di kota kembang, ditantang untuk senantiasa memberikan layanan terbaik bagi setiap tamunya yang merupakan salah satu eksternal *stakeholder* utama dari setiap bisnis. Di era persaingan bisnis yang ketat dewasa ini, hotel ini dituntut untuk mengoptimalkan kualitas pelayanannya, yang mana boleh meliputi fasilitas, kebersihan, keramahan staf, ketanggapan menangani keluhan, keamanan, dan kenyamanan agar memiliki kapasitas untuk dapat terus bertahan, berkembang, mempertahankan loyalitas, serta menarik kunjungan ulang dengan memberikan pengalaman menginap yang tentunya harus berkesan guna memperkuat kualitas reputasi dan daya saingnya. Kemampuan bersaing Hotel Sari Ater Kamboti Bandung dapat diperoleh melalui implementasi strategi bisnis yang mana selaras dengan visi dan misinya, yaitu mencapai keunggulan pada sektor *hospitality* melalui kontinuitas dalam penyajian layanan yang bermutu prima, pendayagunaan aplikasi teknologi terdepan, pemberdayaan tenaga kerja yang terampil dan ahli, penjunjungan secara tegas atas praktis bisnis yang beretika, serta promosi dan pelestarian warisan budaya dan tradisi otentik dari *local community*. Sehubungan dengan makna-makna esensial dalam cetusan strategis tersebut, kualitas kinerja karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung memegang peranan sangat penting, karena sudah pasti merekalah yang berinteraksi langsung dengan para tamu dalam memberikan atau menyajikan pelayanan yang prima sesuai standar yang sudah dirancang oleh setiap hotel berbintang. Keramahan, profesionalisme, serta kecepatan dalam melayani segala kebutuhan tamu yang dipunyai dan diwujudkan oleh para penyaji jasa (termasuk *frontliners*) dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan sebagai respon kontributif atas cerminan baiknya kinerja perusahaan yang bermukim di bidang perhotelan.

Manajemen Hotel Sari Ater Kamboti Bandung menyadari bahwa kebaikan kinerja para karyawannya dalam melayani setiap tamu hotelnya, merupakan salah satu faktor signifikan yang harus selalu diperhatikan oleh mereka. Hotel tersebut seyogianya harus paham betul mengenai adanya seklumit penyebab atau penentu yang mampu mendorong terjadinya kinerja para karyawannya, sehingga perlu ada pemberian-pemberian yang positif dari mereka. Selain pihak manajemen hotel tersebut dapat memberi insentif kepada para karyawannya, bagi mereka yang berprestasi dan memenuhi setiap ketentuan terkait akan diberi promosi jabatan dan apresiasi atau penghargaan *employee of the month* untuk karyawan terbaik setiap bulannya, sebagai kiat-kiat organisasional dalam meningkatkan kualitas pelayanan melalui sumber daya manusia yang berkinerja di dalamnya. Selain itu, penilaian atas kinerja dalam rentang bulanan dilakukan oleh

hotel tersebut untuk memantau dan meningkatkan kualitas pelayanan secara berkelanjutan, menunjukkan hadirnya kesadaran manajemen akan urgensi kinerja karyawan dalam menjamin kepuasan dan loyalitas pelanggan, yang pada akhirnya akan menentukan keberhasilan bisnis hotel dalam menghadapi sengitnya persaingan industri perhotelan. Hotel ini perlu memahami pentingnya kinerja para karyawan melalui setiap upaya nyata dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan serta pengembangan karyawan, seperti pelatihan untuk keprimaan unjuk kerja, orientasi pada perusahaan, pengembangan diri untuk majunya karir karyawan, pembekalan tentang kesehatan, keselamatan, dan lingkungan, serta lain sejenisnya. Dengan demikian, seyogianya Hotel Sari Ater Kamboti Bandung dapat mempertahankan posisinya sebagai salah satu hotel berbintang terbaik di Bandung melalui peningkatan dari *service* dengan kualitas yang terupayakan mumpuni selalu. Dalam menjaga kebaikan kualitas yang ada, perlu dilakukan peninjauan atau penyelidikan secara berkelanjutan untuk mendapat setiap informasi sebagai *feedback* berfaedah, yang mana salah satunya dapat diupayakan melalui penyelenggaraan riset atau pengadaan penelitian.

Pada waktu-waktu terdahulu, sudah pernah terjadi riset-riset yang dilakukan oleh berbagai peneliti mengenai sejumlah pembuktian keterkaitan sebab dan akibat antara kinerja karyawan dengan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 35 orang karyawan kantor jasa akuntansi X di kota Medan (Anggono & Hwee, 2024). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 90 orang karyawan PT Tempo Tbk. di Palembang (Lukman et al., 2024). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 36 orang karyawan The ST. Regis Hotel Jakarta di Jakarta (Ferdiana et al., 2024). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 31 orang staf Kantor Camat Fanayama di Nias (Nehe, 2023). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 64 orang karyawan PT World Innovative Telecommunication di Jember (Mufid et al., 2023). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 200 orang karyawan PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. di Jakarta (Anggoro, 2022). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 73 orang karyawan PT Sarana Media Transindo di Jakarta (Fahrozi et al., 2022). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 58 orang karyawan bagian produksi CV Mega Lestari Plasindo Jombang di Jombang (Wahyudi, 2021). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 60 orang karyawan Hotel Raja Sutan Amurang di Sulawesi (Piay et al., 2021). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 31 orang pegawai kantor BPJS ketenagakerjaan di Lampung (Rachmadi et al., 2020). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 90 orang karyawan di kantor pusat PT Pos Indonesia di Bandung (Hartomo & Luturlean, 2020). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 92 orang karyawan PT Kharisma Gunamakmur di Bekasi (Wicaksono, 2019). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 100 orang karyawan *chemical and manufacturing industries* di Bangladesh (Al Karim, 2019). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 212 orang karyawan *Islamic port* di Jeddah (Mira & Odeh, 2019). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 38 orang karyawan *front of house* Hotel Santika di daerah Medan (Shu & Wardayani, 2019). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 50 orang karyawan PT Astra Internasional Tbk. Daihatsu cabang Malalayang di Manado (Wuse et al., 2018). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 90 orang pegawai Dinas Perhubungan Kota di Bekasi (Saing, 2017). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 53 orang karyawan aparatur sipil negara di Biro Umum Sekretariat di provinsi Sulawesi Utara (Cahyani et al., 2017). Suatu riset sudah dilakukan dengan melibatkan 40 orang karyawan PT PLN (Persero) di area Manado (Nababan et al., 2016).

Studi ini dilaksanakan, dengan fokus intinya ialah, untuk mengkaji efektivitas program-program *training* yang diselenggarakan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung dalam kaitannya dengan pembentukan kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan ialah salah satu faktor utama yang disinyalir boleh memengaruhi kepuasan pelanggan di Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Kepuasan pelanggan (yang dalam konteks riset ini adalah para tamu hotel) dapat dijaga dan ditingkatkan melalui penyediaan layanan yang terbaik sebagai perwujudan kinerja karyawan, sementara ketidakpuasan pelanggan dapat ditimbulkan oleh kurangnya atau tidak baiknya kinerja sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang tinggi sangat penting untuk memastikan produktivitas dan

efisiensi organisasi bisnis. Perusahaan dapat mencapai tujuannya melalui kontribusi secara signifikan dari baiknya kinerja karyawan (Rana & Malik, 2017). Para karyawan yang bekerja di berbagai jenis perusahaan atau organisasi telah digunakan sebagai responden dalam riset-riset yang menelaah kausalitas antara pelatihan yang diberi perusahaan dan kinerja yang ditunjukkan karyawan, namun kinerja yang dimaksud di sini adalah lebih tergolong atau termasuk pada kinerja tugas. Selain kinerja tugas, juga terdapat kinerja kontekstual yang tidak kalah pentingnya untuk membentuk keprimaan kinerja karyawan. Kinerja kontekstual karyawan, belum pernah ditelaah dalam riset-riset sebelumnya, sebagai akibat dari pelatihan yang diberikan perusahaan; yang mana ini merupakan suatu *research gap* yang perlu diisi melalui pelaksanaan riset ini. Dengan melibatkan kinerja kontekstual karyawan sebagai variabel resultan tunggal utama dari studi ini, maka ekspektasinya ialah pengadaaan riset ini boleh dapat memberi wawasan dan pengetahuan baru serta memastikan adanya keterujian teori yang berkembang secara empiris melalui pembuktian secara ilmiah tentang program-program pelatihan yang disediakan oleh perusahaan dalam peranannya untuk membentuk dan memberi kebaikan dampak untuk kinerja karyawan. Kinerja kontekstual karyawan ialah berbagai perilaku kerja karyawan yang mencerminkan karakter-karakter kerja unggul yang positif yang sangat diperlukan bagi kesuksesan penempuhan berbagai jenis tugas dalam beragam pekerjaan (Nofrianda et al., 2020). Suatu kebaruaran atau *novelty* yang dijalankan sebagai tema dalam riset ini diharapkan bisa menjadi media dalam *creating* 'angin segar' bagi penyelenggaraan manajemen dan bisnis terkini yang bersinergi dalam dinamika yang positif secara berkelanjutan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan perusahaan (Parhusip et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan pencapaian atau *output* yang dihasilkan oleh seseorang dalam menjalankan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya di dalam organisasi, yang mana capaian kerja ini mencerminkan bagaimana seorang karyawan mampu melaksanakan serta menyelesaikan setiap tugas yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan setiap standar dan harapan yang dicanang oleh perusahaan (Edwar & Mufti, 2024). Secara esensi atau naturnya, terdapat dua jenis tipikal kinerja karyawan yang diperlukan demi untuk kemajuan dari organisasi, yakni kinerja kontekstual atau *contextual performance* dan kinerja tugas atau *task performance* (Van Zyl et al., 2023). *Task performance* mengacu pada perilaku-perilaku yang secara langsung terlibat dalam menghasilkan barang atau jasa, atau aktivitas-aktivitas yang memberikan dukungan tidak langsung untuk proses teknis inti organisasi, yang mana perilaku-perilaku ini secara langsung terkait dengan sistem penghargaan organisasi formal; dengan kata lain kinerja tugas merujuk pada kontribusi performa karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diemban dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan, sebagai realisasi tanggung jawab sesuai jabatan yang dimilikinya (*job description*), serta pendayagunaan segenap kemampuannya secara personal untuk menyelesaikan setiap *assignments* (Setiyawan & Tiarapuspa, 2023). Di sisi lain, *contextual performance* didefinisikan sebagai upaya-upaya individu yang tidak langsung terkait dengan fungsi-fungsi dari tugas-tugas utama mereka; namun, perilaku-perilaku ini penting karena mereka membentuk konteks organisasi, sosial, dan psikologis yang menjadi katalis-katalis penting untuk setiap aktivitas dan proses tugas yang dipraktikkan (Nofrianda et al., 2020). Kinerja karyawan bisa disebabkan oleh banyak sekali faktor, yang mana salah satunya adalah pelatihan.

Pelatihan adalah suatu proses yang dirancang untuk memfasilitasi para karyawan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan demi menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efektif; dengan kata lain yakni setiap upaya untuk meningkatkan kinerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab seseorang atau pekerjaan yang berkaitan dengannya, agar dapat dilakukan dengan lebih efektif (Hartomo & Luturlean, 2020). Pelatihan-pelatihan bagi para karyawan sangatlah penting untuk meningkatkan

kualitas layanan, kepuasan *customer*, retensi karyawan, dan membangun budaya kerja yang positif (Rihardi, 2021). Kondusivitas-kondusivitas tersebut dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan-keunggulan yang kompetitif dan terus berkembang di masa depan. Melalui pelatihan, maka perusahaan dapat selalu meng-*upgrade* karyawan dari aspek pengetahuan dan keterampilan, motivasi, serta daya adaptasinya dengan setiap gejala dari perubahan di industri yang mereka geluti; selain itu, pelatihan juga dapat membantu membangun atau memupuk rasa kebersamaan dan kekompakkan di antara setiap dan antar karyawan (Qonita et al., 2023). Dengan berinvestasi dalam pengadaan pelatihan karyawan, maka setiap perusahaan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada setiap *customer*-nya dan membangun reputasi yang *excellent* sebagai bentuk perwujudan bisnis yang terpercaya dan terdepan. Kemajuan perusahaan sangat bergantung dari tindakan-tindakan mereka yang berdampak positif bagi para karyawannya, termasuk aneka program pelatihan yang dirancang untuk pencapaian tersebut. Studi ini ialah suatu replikasi serta pengembangan dari suatu riset yang sudah dilakukan di antara lima sampai enam tahun sebelumnya, yang mana melibatkan para karyawan yang bekerja pada beragam perusahaan dalam kelompok industri *manufacturing* di salah satu negara Asia Selatan mengenai kinerja karyawan dengan keempat faktor penentunya, yaitu pelatihan kesehatan, keselamatan, dan lingkungan, pelatihan pengembangan karir, pelatihan orientasi, dan pelatihan kerja (Al Karim, 2019).

Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang berkelanjutan bagi karyawan, bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sehingga dapat berkontribusi lebih baik bagi perusahaan (Said & Firman, 2021). Pelatihan adalah salah satu investasi yang *profitable* bagi perusahaan. Dengan memberikan berbagai kesempatan belajar yang berkelanjutan, perusahaan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerjanya, sehingga berdampak positif pada kinerja dan motivasi karyawan (Reza et al., 2018). Karyawan yang terlatih dengan baik juga akan lebih termotivasi, terlibat, dan bertahan lama di perusahaan (Ghofuri et al., 2021). Tujuan organisasi atau bisnis perusahaan akan tercapai melalui peningkatan keunggulan performa karyawan, yang diakibatkan oleh eksistensi pelatihan kerja yang selalu difasilitasi oleh perusahaan (Al Karim, 2019). Dari paparan-paparan ilmiah tersebut, maka suatu hipotesis yang dibentuk pada studi ini yaitu:  
H1: Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *job training*.

Pelatihan orientasi ialah suatu inisiatif perusahaan untuk memperkenalkan berbagai aspek pekerjaan kepada karyawan-karyawan baru, mulai dari tugas dan lokasi kerja hingga nilai-nilai organisasi dan budaya perusahaan (Al Karim, 2019). Program ini menjadi kunci penting dalam memastikan karyawan memiliki pemahaman-pemahaman yang jelas tentang setiap peran dan tanggung jawab mereka di seputar lingkungan kerja (Suherman, 2019). Melalui program orientasi, perusahaan berupaya memperkenalkan karyawan-karyawan baru pada struktur organisasi, kebijakan-kebijakan perusahaan, serta memberikan panduan-panduan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Rompas & Trang, 2018). Program pelatihan orientasi yang memadukan teori dan praktik, seperti simulasi, *role-playing*, dan studi kasus, akan sangat bermanfaat bagi perusahaan yang mana para karyawan baru akan lebih mudah memahami dan menerapkan setiap aspek pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan (Said & Firman, 2021). Dengan demikian, para karyawan yang mendapat pelatihan orientasi akan lebih termotivasi, terlibat, dan bertahan lama di perusahaan, yang mana hal ini pada akhirnya akan berujung pada peningkatan kualitas penunjukkan performa mereka (Al Karim, 2019). Sesuai dengan penjelasan-penjelasan ilmiah tersebut, maka suatu hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini yaitu:

H2: Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *orientation training*.

Pelatihan pengembangan karir merupakan serangkaian upaya yang didesain untuk meningkatkan kapabilitas pegawai, dengan fokus pada pembentukan sikap-sikap profesional dan persiapan jenjang karir yang lebih tinggi dalam struktur organisasi (Al Karim, 2019). Program ini bertujuan menciptakan dan mencetak sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten dalam mengemban setiap tanggung jawab, tetapi juga siap menghadapi peningkatan setiap tuntutan peran dalam hierarki perusahaan (Suryani et al., 2023). Pengembangan karir adalah investasi jangka panjang yang dilakukan organisasi untuk memastikan kesiapan sumber daya manusianya dalam

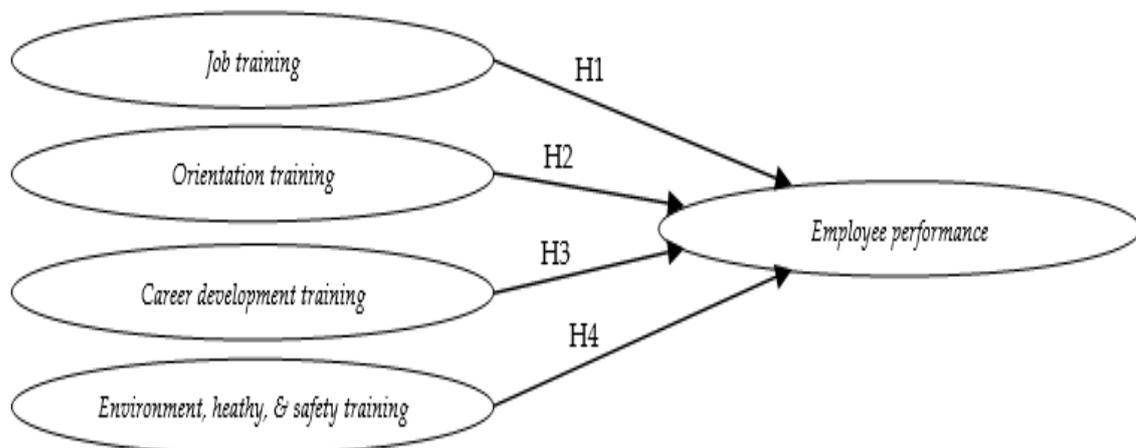
menghadapi berbagai tantangan dan kebutuhan organisasi; proses ini tidak hanya menguntungkan individu melalui peningkatan kemampuan pribadi, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi organisasi melalui peningkatan kualitas tenaga kerja secara keseluruhan (Sari & Komarudin, 2024). Setiap karyawan yang mengikuti program-program pelatihan pengembangan karir akan memiliki kemampuan yang tentunya lebih baik untuk mencapai tujuan *career*-nya, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan produktivitas perusahaan melalui kinerja dirinya tersebut (Al Karim, 2019). Selaras dengan pernyataan-pernyataan bermakna tersebut, maka dapat dibentuk suatu hipotesis dalam riset ini yaitu:

H3: Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *career development training*.

Pelatihan kesehatan, keselamatan, dan lingkungan ialah serangkaian kegiatan oleh perusahaan yang bertujuan untuk memberikan segenap pengetahuan, keterampilan, dan sikap kepada pekerja tentang cara-cara bekerja yang aman dan sehat serta tetap proaktif dengan berpedoman pada *sustainable environment* (Al Karim, 2019). Pelatihan ini penting untuk diadakan sebagai upaya nyata untuk meningkatkan kesadaran setiap pekerja tentang bahaya di tempat kerja dan cara mencegah setiap kecelakaan dan penyakit akibat kerja, termasuk menjaga dan melestarikan lingkungan hidup (Sudarsono, 2021). Tipikal pelatihan ini diselenggarakan bukan sekadar sebagai program pemenuhan kewajiban atas regulasi semata saja, melainkan pula menjadi suatu investasi strategis yang menghasilkan *triple benefits*, yaitu terjaganya kesejahteraan karyawan, tertingkatnya performa bisnis perusahaan, dan terpeliharanya keamanan lingkungan; yang mana sistem ini menciptakan sinergi antara aspek kemanusiaan, aspek sosial, dan aspek bisnis dalam operasional ekosistem perusahaan (Sudarsono, 2021). Dengan adanya komitmen perusahaan atas keselamatan dan kesehatan karyawan serta lingkungan melalui eksistensi evaluasi pada pelatihan yang terkait dengan semua hal tersebut, maka dapat berakibat pada dampak-dampak yang positif, seperti peningkatan kesadaran dan kepedulian karyawan, penurunan tingkat ketidakehatan karyawan dan kecelakaan dalam bekerja, serta peningkatan kinerja karyawan dalam bentuk perilaku-perilaku kerja yang lebih produktif (Al Karim, 2019). Berdasar atas tulisan-tulisan bermakna tersebut, maka dapat dibentuk suatu hipotesis dalam riset ini yaitu:

H4: Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *environment, health, and safety training*.

Mengacu kepada setiap hasil tinjauan secara teori dan empiris yang telah dipaparkan, maka model dari studi ini boleh tersaji pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Figur Tentang Model Dari Riset

Sumber: Replikasi dan pengembangan dari Al Karim (2019)

Pelatihan yang difasilitasi perusahaan bisa membantu karyawan mempelajari berbagai pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja mereka. Di samping kegunaan itu, program-program pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan dan

semangat kerja karyawan. Juga, pelatihan dapat membantu para karyawan dalam konteks mentransfer berbagai pengetahuan dan keterampilan yang mereka pelajari ke dalam pekerjaan mereka sehari-hari, sehingga meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja mereka di perusahaan. Hotel Sari Ater Kamboti Bandung menyadari realita-realita tersebut, yang mana mereka perlu terus berinvestasi pada *trainings* untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan mencapai tujuan-tujuan bisnisnya. Hotel Sari Ater Kamboti Bandung perlu merancang proses pelatihan yang mana meliputi analisis kebutuhan-kebutuhan pelatihan, mengembangkan program-program pelatihan yang sesuai, memilih metode-metode pelatihan yang tepat, melibatkan para karyawan dalam proses pelaksanaan program-program pelatihan, serta mengevaluasi efektivitas program-program pelatihan dan melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan (Armizawati & Asmendri, 2022). Dengan melaksanakan program-program pelatihan yang efektif, Hotel Sari Ater Kamboti Bandung dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan mencapai keunggulan-keunggulan secara kompetitif di industri perhotelan. *Training*, dalam efeknya dapat membentuk kinerja karyawan, pada akhirnya berkontribusi boleh terakumulasi pada kesuksesan organisasi bisnis. Sebagai salah satu upaya manajerial yang perannya strategis, *training* memegang peran penting dalam membentuk kinerja karyawan yang sepatutnya bukan dipandang hanya sekedar sebagai elemen pengeluaran (*cost*) perusahaan semata saja, namun seyogianya perlu dipahami dan dimaknai dalam horizon jangka panjang sebagai suatu investasi hakiki yang dapat menghasilkan berbagai manfaat signifikan dalam hal peningkatan produktivitas, pengurangan biaya, peningkatan inovasi, serta pembentukan tenaga kerja yang lebih terlibat dan kompeten (Hartomo & Luturlean, 2020).

### 3. METODE PENELITIAN

Riset ini melibatkan seluruh staf karyawan yang bekerja pada Hotel Sari Ater Kamboti Bandung, dengan perkiraan yang ditentukan berdasar suatu pernyataan rujukan dari salah seorang narasumber penting dari hotel terkait, ialah sejumlah 120 orang. Dengan mengacu kepada aturan-aturan atau kaidah-kaidah yang ada, maka minimum jumlah sampel riset ini ialah minimal 30 orang ditambah 10% dari 120 orang tersebut, sehingga menjadi 42 orang sebagai standar nominal atau acuan jumlahnya (Sekaran & Bougie, 2016). Mempertimbangkan bahwa studi ini merupakan *quantitative research*, maka *simple random sampling* sebagai salah satu alternatif *probability sampling* merupakan teknik yang dipakai untuk menghimpun setiap sampel dari riset ini. Esensi dari tipikal riset ini ialah terutama mengenai pengujian inferensial kausal, yang mana berupa kajian atas *job training*, *orientation training*, *career development training*, serta *environment, health, and safety training* sebagai keempat variabel determinan serta *employee performance* sebagai suatu variabel resultan. Melalui riset ini, peneliti memberdayakan sejumlah total 32 *item* pertanyaan yang mana teradaptasi dari yang pernah diaplikasikan oleh periset sebelumnya dengan parameter reliabilitas Cronbach *alpha* setidaknya mencapai 0,623 (Al Karim, 2019). Pengadaan *interview* secara luring dengan salah seorang manajer hotel terkait, penyebaran *digital questionnaire* yang dirancang dan dikemas dengan mempergunakan Google Form sebagai aplikasi pendukung, serta perolehan dan peninjauan atas jurnal-jurnal ilmiah yang relevan, merupakan seklumit metode yang dipilih dan dijalankan oleh peneliti untuk memperoleh data riset ini. Adapun, riset ini memberdayakan *application* SPSS dengan versi 21 sebagai suatu alat bantu dalam setiap proses pengolahan (analisis secara deksriptif serta kajian secara inferensial yang mana melibatkan pengetesan atas taraf reliabilitas dan validitas serta kebenaran dari semua hipotesis riset yang ada) atas data yang terkumpul dari penyebaran angket kepada setiap responden dari studi ini.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasar atas hasil perolehan tentang data riset yang merupakan himpunan dari 80 orang karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung, yang mana mencapai sekitar hampir dua kali lipat dari jumlah minimum sampel sesuai rancangan dari riset ini, diperoleh rangkaian informasi deskriptif

terkait demografis sebagai berikut. Sebagian besar para karyawan terkait ialah perempuan dengan persentase 56%. Rentang usia para karyawan terkait dominan berada pada kisaran  $\leq 42$  tahun dengan persentase 80%. Mengenai status perkawinan para karyawan terkait, menunjukkan bahwa 59% masih *single*, sementara 41% telah berumah tangga yang mana mayoritasnya sudah memiliki anak. Dari segi pendidikan dan domisili serta preferensi para karyawan terkait dalam bertempat tinggal, mayoritasnya merupakan lulusan diploma atau sarjana (persentase 71%) yang berasal dari Bandung (persentase 78%) dan tinggal di rumah bersama keluarga (persentase 69%). Dalam hal penempatan kerja para karyawan terkait, dominan secara relatif (40%) bekerja di bagian *Housekeeping* dengan masa kerjanya yang maksimal mencapai lima tahun (84%).

Rangkuman hasil-hasil dari *reliability and validity tests* yang telah dilakukan, tercermin pada tampilan tabel berikut.

Tabel 1. Ikhtisar Hasil dari *Reliability & Validity Tests*

Variabel & Jumlah Items	Parameter Cronbach's Alpha	Parameter R (item-total)
<i>Job training</i> (3 items)	0,961	0,956-0,981
<i>Orientation training</i> (5 items)	0,963	0,918-0,958
<i>Career development training</i> (3 items)	0,970	0,965-0,985
<i>Environment, health, &amp; safety training</i> (2 items)	1,000	1,000
<i>Employee performance</i> (5 items)	1,000	1,000

Sumber: Pemanfaatan SPSS (2024)

Hasil-hasil parameter Cronbach's Alpha menunjukkan besaran visual angka dalam kisaran 0,961 sampai dengan 1,000 serta hasil-hasil parameter korelasi total dengan setiap *item*-nya menunjukkan besaran visual angka dalam kisaran 0,918 sampai dengan 1,000. Dengan memerhatikan semua hasil dari kedua pengujian tersebut serta berkaca pada patokan metodologi penelitian yang benar mengenai kriteria reliabilitas dan validitas yang *good*, maka 18 *item* pertanyaan/pernyataan sebagai instrumen yang diberdayakan dalam riset ini boleh dinyatakan layak dalam konteks reliabel dan valid (Sekaran & Bougie, 2016).

Adapun rangkuman hasil dari *analysis of multiple regression linier* yang telah dilaksanakan sebagai media untuk melakukan pengujian pada keempat hipotesis yang diajukan dalam studi ini, tercermin pada tampilan tabel berikut.

Tabel 2 Ikhtisar Hasil dari *Analysis of Multiple Regression Linier*

Variabel	Parameter b	Parameter sig.
<i>Job training</i>	0,647	0,000
<i>Orientation training</i>	0,431	0,000
<i>Career development training</i>	0,490	0,000
<i>Environment, health, &amp; safety training</i>	0,571	0,000

Sumber: Pemanfaatan SPSS (2024)

Koefisien regresi antara *job training* dan kinerja karyawan (*employee performance*) ialah 0,647 dengan 0,000 sebagai besaran angka signifikansinya; yang mana berujung pada interpretasi hipotesis yang pertama adalah terbukti betul bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *job training*. Selanjutnya, koefisien regresi antara *orientation training* dan kinerja karyawan (*employee performance*) adalah 0,431 dengan 0,000 sebagai besaran angka signifikansinya; yang mana berujung pada interpretasi hipotesis yang kedua adalah terbukti betul bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *orientation training*. Koefisien regresi antara *career development training* dan kinerja karyawan (*employee performance*) ialah 0,490 dengan 0,000 sebagai besaran angka signifikansinya; yang mana berujung pada interpretasi hipotesis yang ketiga adalah terbukti betul bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *career development training*. Koefisien regresi antara *environment, health, & safety training* dan kinerja karyawan (*employee performance*) ialah 0,571

dengan 0,000 sebagai besaran angka signifikansinya; yang mana berujung pada interpretasi hipotesis yang keempat adalah terbukti betul bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *environment, health, & safety training*. Secara keseluruhan, hasil-hasil analisis dari *multiple liner regression* menunjukkan adanya suatu indikasi ilmiah bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh *job training, orientation training, career development training*, serta *environment, health, & safety training*. Dengan adanya efektivitas yang dirasa dan dipikir oleh para karyawan sebagai persepsi positif atas keempat program pelatihan tersebut yang diikuti, akan memberi kontribusi pada capaian kebaikan dari kinerja mereka dalam melakukan setiap pekerjaan di Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Resultan-resultan riset ini boleh dinyatakan sejalan dengan hasil-hasil dari setiap studi pendahulunya, yang mana telah pula dicetuskan dalam tinjauan kepustakaan, sehingga studi ini sekaligus berfaedah sebagai konfirmasi secara teoretis bahwa *employee performance* merupakan akibat dari program-program pelatihan (Anggono & Hwee, 2024; Ferdiana et al., 2024; Lukman et al., 2024; Mufid et al., 2023; Nehe, 2023; Anggoro, 2022; Fahrozi et al., 2022; Wahyudi, 2021; Piay et al., 2021; Hartomo & Luturlean, 2020; Rachmadi et al., 2020; Al Karim, 2019; Wicaksono, 2019; Mira & Odeh, 2019; Shu & Wardayani, 2019; Wuse et al., 2018; Cahyani et al., 2017; Saing, 2017; Nababan et al., 2016).

*Job training* terbukti memiliki pengaruh positif atas kinerja kontekstual karyawan. Salah satu hasil dari riset ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang diberikan kepada para karyawan dalam rangka meningkatkan kemampuan penyelesaian tugas-tugas oleh para karyawan, ternyata tidak hanya berlaku pada kinerja tugas karyawan (seperti pada riset-riset terdahulu), tetapi pula pada kinerja kontekstualnya. Kinerja karyawan yang baik akibat pelatihan atas penyelesaian tugas-tugas seyogianya dapat menumbuhkan pula kualitas tanggung jawabnya yang bersumber dari rasa kepemilikan dan identitas dari para karyawan atas pekerjaan mereka. *Orientation training* terbukti memiliki pengaruh positif atas kinerja kontekstual karyawan. Salah satu hasil dari riset ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang diberikan kepada para karyawan dalam rangka memperkenalkan segala sesuatu tentang perusahaan dan pekerjaan terkait, ternyata tidak hanya berlaku pada kinerja tugas karyawan (seperti pada riset-riset terdahulu), tetapi pula pada kinerja kontekstualnya. Kinerja karyawan yang baik akibat pelatihan atas orientasi atau pengenalan pada perusahaan dan pekerjaan seyogianya dapat menumbuhkan keterikatan pada *job* dan *company* sehingga mampu memunculkan kemauan dari setiap karyawan untuk menunjukkan karakter-karakter dari kinerja kontekstual yang positif. *Career development training* terbukti memiliki pengaruh positif atas kinerja kontekstual karyawan. Salah satu hasil dari riset ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang diberikan kepada para karyawan dalam rangka mengembangkan karir mereka, ternyata tidak hanya berlaku pada kinerja tugas karyawan (seperti pada riset-riset terdahulu), tetapi pula pada kinerja kontekstualnya. Kinerja karyawan yang baik akibat pelatihan atas pengembangan karir seyogianya dapat menumbuhkan kesadaran dan memotivasi kemunculan setiap karakter kinerja kerja kontekstual yang positif sebagai prasyarat mutlak untuk dapat menjadi *eligible* pada rangkaian proses dan keputusan perusahaan untuk menaikkan jabatan dari setiap karyawannya. *Environment, health, & safety training* terbukti memiliki pengaruh positif atas kinerja kontekstual karyawan. Salah satu hasil dari riset ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang diberikan kepada para karyawan dalam rangka menjaga keselamatan, kesehatan, dan kelestarian lingkungan, ternyata tidak hanya berlaku pada kinerja tugas karyawan (seperti pada riset-riset terdahulu), tetapi pula pada kinerja kontekstualnya. Kinerja karyawan yang baik akibat pelatihan atas keselamatan, kesehatan, dan lingkungan seyogianya dapat mendorong tumbuhnya setiap karakter kerja kontekstual yang positif, seperti kepedulian jangka panjang yang nyata akan diri sendiri, perusahaan, dan setiap elemen lingkungan hidup di sekitar mereka.

Setiap temuan dari studi ini, yang telah dibuktikan melalui pengujian metodologis atas keseluruhan hipotesis pada riset ini, dapat dijadikan sebagai pedoman untuk memberi segala masukan dan rekomendasi yang bernilai bagi pihak manajemen Hotel Sari Ater Kamboti Bandung dalam mengembangkan strategi-strategi pengelolaan atas sumber daya manusianya demi mencapai efektivitas, efisiensi, dan produktivitas yang strategik dan sinergis pada bisnis mereka secara

keseluruhan. Pihak pengelola Hotel Sari Ater Kamboti Bandung seyogianya mempertimbangkan dan merumuskan setiap kebijakan dan program MSDM yang berkembang dan berkelanjutan untuk menjaga dan meningkatkan *employee performance*-nya. Hotel Sari Ater Kamboti Bandung sebaiknya menyertakan pelatihan keterampilan kewirausahaan dalam program *career development*-nya. Dengan mengintegrasikan pendekatan-pendekatan kewirausahaan, Hotel Sari Ater Kamboti Bandung dapat menciptakan karyawan yang lebih kreatif, proaktif, dan berdedikasi. Langkah ini tidak hanya akan mendukung pengembangan setiap individunya, tetapi juga mampu memperkuat daya saing hotel tersebut di dalam ekosistem industrinya. Hotel Sari Ater Kamboti Bandung sebaiknya secara rutin untuk melakukan evaluasi terhadap efektivitas program-program pelatihan yang diberikan, guna memastikan bahwa setiap *training* yang diselenggarakan ialah sesuai dan dapat mengakomodasi segenap kebutuhan operasional dan strategis bisnis hotel tersebut serta tuntutan standar kualitas yang terus meningkat dari industri perhotelan. Tindakan evaluasi berkala ini memungkinkan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung untuk mengidentifikasi setiap aspek kekuatan (kontribusi positif) dan kelemahan (potensi pengembangan) dari program-program pelatihan serta dapat dengan segera melakukan upaya-upaya *controlling* yang nyata melalui *improvement and development* yang diperlukan untuk mencapai setiap hasil, dampak, dan efek yang lebih optimal. Hotel Sari Ater Kamboti Bandung juga sebaiknya mengadopsi praktik-praktik pelatihan yang mengacu pada standar-standar internasional sebagai *benchmarking*, seperti misalnya yang telah diterapkan di Hotel Nihi Sumba yang mana dengan fokus-fokusnya pada pelayanan secara personal, pengayaan atas budaya lokal, pemberdayaan pada karyawan, serta pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kualitas layanan dan daya saing hotel. Tindakan-tindakan ini merupakan segenap aksi konkrit yang perlu ditempuh untuk dapat meng-*upgrade* kapasitas dan profil bisnis dari Hotel Sari Ater Kamboti Bandung ke level yang lebih istimewa dan berkelas.

## 5. KESIMPULAN

Hasil-hasil studi yang telah dilakukan ini kembali membuktikan bahwa diversifikasi program pelatihan yang berkualitas mampu memberikan dampak yang baik pada *employee performance*. Dengan penerapan berbagai jenis pelatihan yang mencakup *job training, orientation training, career development training, serta environment, health, & safety training*, diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan *employee performance* dari Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Keberhasilan atas implementasi program-program tersebut secara berkelanjutan seyogianya akan memberi dampak-dampak yang berfaedah pada jangka panjang, baik bagi para karyawan terkait maupun bisnis terkait itu sendiri. Adapun yang menjadi *theoretical implication* dari riset ini ialah terbukti memang benar bahwa ada hubungan kausal (akibat dan sebab) yang signifikan antara *employee performance* dan *training*, yang mana kinerja karyawan akan semakin efektif apabila diberikan program-program pelatihan sebagai stimulan-stimulannya. Lebih lanjut, yang menjadi *practical implication* dari riset ini ialah perusahaan terkait perlu mengelola (persiapan, pengalokasian, pengadaan, dan evaluasi) setiap program pelatihannya dengan lebih saksama melalui pertimbangan kinerja karyawan (baik sebagai *input* maupun *output*), sehingga kinerja kontekstual karyawan dapat terus senantiasa terpelihara, meningkat, dan ter-*update* sehingga dapat berkontribusi secara positif bagi pertumbuhan dan kemajuan perusahaan secara berkelanjutan.

Salah satu *resort hotel* bintang 4 merupakan objek dari studi ini, yang mana dapat dikembangkan pada riset yang selanjutnya dengan melibatkan hotel yang serupa namun berbintang lima. Selain itu, penggunaan kuesioner *online* sebagai metode pengumpulan data utama pada riset ini juga memiliki potensi keterbatasan/kekurangan, karena tidak semua karyawan memiliki akses yang setara atau kenyamanan dalam mengisinya yang dapat saja memengaruhi keakuratan dan kelengkapan data-data yang terhimpun. Berkaitan dengan situasi tersebut, maka riset mendatang dapat mengadopsi metode-metode pengumpulan data yang lebih *advanced*, seperti wawancara yang dilakukan secara langsung dan atau kuesioner dengan berbasis aplikasi yang lebih mudah diakses

oleh semua karyawan sebagai responden guna perolehan dan pencapaian hasil riset yang lebih mumpuni.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Karim, R. (2019). Impact of different training and development programs on employee performance in Bangladesh perspective. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(1), 8–14. <https://doi.org/10.31580/ijer.v1i2.497>
- Anggono, A., & Hwee, T. S. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor jasa akuntansi. *Remik: Riset dan E-jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1), 73–81. <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/view/13243/2244>
- Anggoro, D. A. (2022). Pengaruh pelatihan karyawan terhadap kualitas layanan. *Jurnal Fame (Food and Beverage, Product and Services, Accomodation Industry, Entertainment Services)*, 5(1), 25–40. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/journal-fame/article/view/3289/2522>
- Armizawati, A., & Asmendri, A. (2022). Pelatihan model ADDIE dalam meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan. *AL Maktabah: Jurnal Kajian Ilmu dan Perpustakaan*, 7(2), 80–93. <https://ejournal.uinfasbengkulu.ac.id/index.php/almaktabah/article/view/2734/2296>
- Cahyani, N. L. P. A., Rumapea, P., & Liando, D. M. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*. [https://media.neliti.com/media/publications/160800\\_-ID-pengaruh-kecerdasan-emosional-motivasi-d.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/160800_-ID-pengaruh-kecerdasan-emosional-motivasi-d.pdf)
- Edwar, R. C., & Mufti, D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Cafe Hangout melalui penerapan MSDM strategis. *Jurnal Sanskara Manajemen dan Bisnis (SMB)*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.58812/smb.v3i01>
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Ferdiana, E., Septian, E., & Rifai, A. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di The ST. Regis Hotel Jakarta. *Jurnal Bangun Manajemen*, 3(1), 184–188. <https://ejournal.bangunharapanbangsa.com/index.php/jbm/article/view/383/315>
- Ghofuri, A., Supriyanto, S., & Sapruwan, M. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan pelatihan terhadap kompetensi dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal Emas: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(1), 17–25. <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas/article/view/645/267>
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(1), 200–207. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264/112>
- Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Tempo Tbk. Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1007–1017. <https://journal.laaroiba.com/index.php/alkharaj/article/view/3296/2367>
- Mira, M. S., & Odeh, K. (2019). The mediating role of authentic leadership between the relationship of employee training and employee performance. *Management Science Letters*, 9(3), 381–388. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2018.12.011>
- Mufid, A. N., Sutrisno, S., & Sisbintari, I. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication cabang Jember. *Jurnal Strategi dan Bisnis*, 11(1), 41–50. <https://doi.org/10.19184/jsb.v11i1.38605>
- Nababan, Y. R., Tawas, H. N., & Uhing, J. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) area Manado. *Jurnal EMBA (Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi)*, 4(3), 751–759. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/14417/13990>
- Nehe, B. P. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 105–118. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/1097>
- Nofrianda, R., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). Kinerja kontekstual dan faktor-faktor yang memengaruhi. *Psycho Idea*, 18(1), 45–52. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v18i1.6121>
- Parhusip, F. A., Lubis, A. L., & Wibowo, A. (2023). Kinerja karyawan departemen housekeeping di Swiss-Belhotel Harbor Bay Batam: Hasil pelatihan kerja. *Jurnal Mekar*, 2(1), 15–20. <https://doi.org/10.59193/jmr.v2i1.153>

- Piay, A. V., Tumbel, T., & Walagitan, O. F. C. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. *Productivity*, 2(6), 444–448. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/36189/33699>
- Qonita, N., Huda, S., Maharani, M., & Sutisna, M. P. (2023). Peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. *Journal of Islamic Business Management Studies*, 4(1), 17–23. <https://jurnal.idaqu.ac.id/index.php/jibms/article/view/228/200>
- Rachmadi, A., Hairudin, H., & Jayasinga, H. I. (2020). Pengaruh pelatihan dan kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Lampung I. *Smoothing: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 18(3), 239–253. <https://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smoothing/article/view/489/293>
- Rana, M. H., & Malik, M. S. (2017). Impact of human resource (HR) practices on organizational performance: Moderating role of Islamic principles. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 10(2), 186–207. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-04-2016-0060>
- Reza, M., Rofiaty, R., & Djazuli, A. (2018). The influence of situasional leadership, organizational culture and training on employee performance and work motivation of Millennial generation at the inspection office of BRI Malang. *Wacana*, 21(2), 89–95. <https://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/556/0>
- Ridwani, R. R., Khaerunisa, A., Marhadi, A., Raya, C. S., Piliyanto, E. A., Lestari, S. I., Jumawan, J. & Hadita, H. (2023). Pengaruh perilaku sumber daya manusia dalam kehidupan organisasi bisnis di era global. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 65–77. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i4.662>
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah keunggulan kompetitif pada industri pariwisata dan perhotelan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2(1), 10–20. <https://doi.org/10.15575/jim.v2i1.12474>
- Rompas, R. F., & Trang, I. (2018). Dampak pelatihan, organisasi dan motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai BPBD Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3), 1848–1857. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/emba/article/view/20720/378>
- Said, M., & Firman, A. (2021). Konsep dan pengukuran efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Nobel Press. <https://id.scribd.com/document/723547634/Buku-Pelatihan-Dan-Pengembangan-SDM>
- Saing, B. (2017). Pengaruh mutasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Bekasi. *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Lemlit*, 2(2), 13–20. <https://ejournal.trisakti.ac.id/index.php/lemlit/article/view/2465/2084>
- Sari, A. K., & Komarudin, K. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas jaya perkasa. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 702–713. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/43980/21123>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business (7<sup>th</sup> ed.)*. Wiley. <https://www.perlego.com/book/3866341/research-methods-for-business-a-skill-building-approach-pdf>
- Setiyawan, A. A., & Tiarapuspa, T. (2023). Pengaruh task performance, organizational commitment, organizational reward terhadap job satisfaction. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 33–50. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15493>
- Shu, E., & Wardayani, W. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. *Civitas: Jurnal Studi Manajemen*, 1(1), 25–31. <https://www.journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/civitas/issue/view/14>
- Sudarsono, B. (2021). Pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai upaya pencegahan resiko kecelakaan kerja bagi calon tenaga kerja otomotif di era pandemi. *Jurpikat (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(3), 566–577. <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v2i3.763>
- Suherman, U. D. (2019). Pengembangan dan motivasi dalam kinerja pegawai di pegadaian syariah. *Adliya: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, 13(1), 101–114. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/adliya/article/view/4550/pdf>
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh, H. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Perisai: Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Van Zyl, L. E., Van Vuuren, H. A., Roll, L. C., & Stander, M. W. (2023). Person-environment fit and task performance: exploring the role(s) of grit as a personal resource. *Current Psychology*, 42(27), 23560–23579. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03461-9>
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. *ECo-Buss (Economy and Business)*, 4(2), 265–273. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.272>

- Wicaksono, S. H. (2019). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Gunamakmur. *Agora*, 7(2). <https://www.neliti.com/publications/358366/pengaruh-kompetensi-pelatihan-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-di-pt#cite>
- Wuse, G. E., Sumayku, S. M., & Runtuwene, R. F. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Astra International, Tbk. Daihatsu cabang Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(3), 86-95. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/20405>