



ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN KARYAWAN DALAM PENINGKATAN KINERJA DI DPMPTSP KARAWANG

Lulu Kamelia

mn21.lulukamelia@mhs.ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Dedi Mulyadi

dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Sungkono

sungkono@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRACT *This study aims to analyze employee training needs in improving performance at the Karawang Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP). Using qualitative methods with in-depth interviews and observations, the research identifies three main skill areas needed: mastery of management information systems, effective communication skills, and understanding of current regulations. Performance analysis shows that 85% of employees meet or exceed work targets, with generally good team performance. The results reveal a strong positive relationship between participation in needs-based training and performance improvement. Based on these findings, a comprehensive training program is recommended, covering information systems training, effective communication, regulatory updates, and investment project management. The implementation of these recommendations is projected to significantly improve service efficiency and investor satisfaction in the long term.*

Keywords : *Training needs analysis, Performance improvement, Public service*

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan dalam meningkatkan kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Karawang. Menggunakan metode kualitatif dengan wawancara mendalam dan observasi, penelitian ini mengidentifikasi tiga bidang keterampilan utama yang dibutuhkan: penguasaan sistem informasi manajemen, kemampuan komunikasi efektif, dan pemahaman regulasi terkini. Analisis kinerja menunjukkan bahwa 85% karyawan mencapai atau melebihi target kerja, dengan kinerja tim yang umumnya baik. Hasil penelitian mengungkapkan adanya hubungan positif yang kuat antara partisipasi dalam pelatihan yang sesuai kebutuhan dengan peningkatan kinerja. Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan program pelatihan komprehensif yang mencakup pelatihan sistem informasi, komunikasi efektif, update regulasi, dan manajemen proyek investasi. Implementasi rekomendasi ini diproyeksikan dapat meningkatkan efisiensi pelayanan dan kepuasan investor secara signifikan dalam jangka panjang.

Kata Kunci : Analisis kebutuhan pelatihan, Peningkatan kinerja, Pelayanan public

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam pengembangan sumber daya manusia di setiap organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan yang terencana dan sesuai dengan kebutuhan aktual karyawan. Analisis kebutuhan pelatihan menjadi langkah awal yang penting

untuk memastikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan tepat sasaran dan efektif dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karawang, sebagai instansi pemerintah yang berperan penting dalam pelayanan publik dan pengembangan investasi daerah, menjadi lokus dalam penelitian ini. DPMPTSP Karawang memiliki tanggung jawab besar dalam mewujudkan pelayanan prima dan mendorong pertumbuhan investasi di wilayahnya. Oleh karena itu, kinerja karyawan DPMPTSP Karawang menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan memenuhi ekspektasi masyarakat serta investor.

Penelitian ini akan berfokus pada analisis kebutuhan pelatihan karyawan DPMPTSP Karawang dalam konteks peningkatan kinerja. Variabel-variabel yang akan dikaji meliputi kompetensi karyawan saat ini, kesenjangan keterampilan yang ada, jenis pelatihan yang dibutuhkan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja. Melalui analisis mendalam terhadap variabel-variabel tersebut, diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi program pelatihan yang tepat guna dan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan DPMPTSP Karawang secara signifikan.

KAJIAN TEORI

Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja menurut Ali & Erihadiana, (2021) adalah usaha atau kegiatan untuk meningkatkan kualitas produk sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif. Hal ini bertujuan untuk membawa perbaikan atau kemajuan dalam kemampuan kerja dan kecakapan peserta didik, yang nantinya dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Peningkatan kinerja tidak hanya berfokus pada aspek kuantitatif seperti produktivitas atau profitabilitas, tetapi juga pada aspek kualitatif seperti kepuasan pelanggan, keberlanjutan lingkungan, dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, peningkatan kinerja sering dikaitkan dengan konsep manajemen kinerja berkelanjutan, yang menekankan pentingnya pengukuran kinerja yang holistik, pemantauan secara terus-menerus, dan perbaikan berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien

Kinerja

Kinerja menurut Rivai, (2020) merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama.

Kinerja adalah mendefinisikan kinerja sebagai segala pencapaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk mendapatkan hasil yang optimal dengan

memperhatikan kuantitas dan kualitas, sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan, yang pada akhirnya dapat mendorong kemajuan Perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2020).

Kinerja menurut Herlina, (2020) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Analisis Kebutuhan

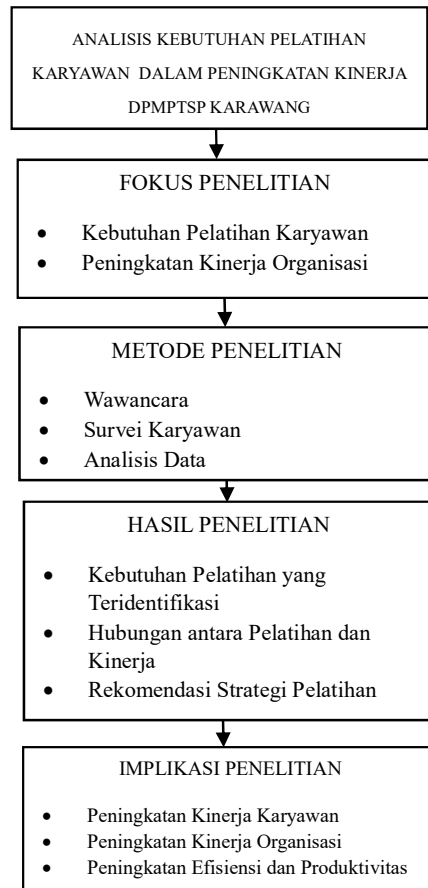
Analisis kebutuhan menurut Sari, (2019) adalah konsep dalam pengajaran bahasa Inggris yang berfokus pada evaluasi pengetahuan yang dimiliki oleh pelajar serta apa yang mereka perlu pelajari. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk memastikan bahwa pembelajaran bahasa mencakup materi yang relevan bagi pelajar. Definisi ini juga mencakup identifikasi kesenjangan keterampilan antara kemampuan yang ada dengan yang diharapkan, serta pengembangan program pelatihan yang tepat guna meningkatkan kualifikasi, produktivitas, dan kinerja karyawan. Pendekatan ini mengutamakan penggunaan data dan analisis mendalam untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang spesifik dan relevan dengan tujuan organisasi.

Pelatihan

Pelatihan menurut Cahya et al., (2021) adalah proses pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Pelatihan ini merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, di mana karyawan non-manajemen mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan yang terbatas (Setiawan et al., 2021).

Pelatihan adalah suatu proses di mana individu mempelajari keterampilan atau kemampuan tertentu yang dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan ini merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis untuk memperbaiki perilaku karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan pencapaian tujuan organisasi (Tamsuri, 2022).

Paradigma Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Hipotesis

1. Hipotesis Utama :

Pelatihan Karyawan dan Peningkatan Kinerja : Pelatihan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja di DPMPTSP Karawang. Hipotesis ini menyiratkan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan karyawan dan peningkatan kinerja di organisasi tersebut.

2. Hipotesis Spesifik :

- 1.) H1: Peningkatan Keterampilan dan Kemampuan Teknis: Pelatihan karyawan meningkatkan keterampilan karyawan dan kemampuan teknis mereka. Ini mengasumsikan bahwa melalui pelatihan, karyawan akan memperoleh keterampilan dan pengetahuan teknis yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efektif.
- 2.) H2: Peningkatan Pengetahuan tentang Organisasi dan Industri: Pelatihan karyawan meningkatkan pengetahuan karyawan tentang organisasi dan industri terkait. Hipotesis ini mengimplikasikan bahwa pelatihan akan membantu karyawan memahami lebih

baik konteks organisasi tempat mereka bekerja serta industri di mana organisasi tersebut beroperasi.

- 3.) H3: Peningkatan Motivasi: Pelatihan karyawan meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan tugas dan fungsi mereka dengan baik. Ini menyarankan bahwa pelatihan dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Penelitian ini difokuskan pada analisis kebutuhan pelatihan karyawan dalam meningkatkan kinerja di DPMPTSP Karawang, sebuah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya manusia dan pelayanan kepada masyarakat terkait perizinan dan pengawasan.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang aktif bekerja di berbagai unit dan tingkatan di DPMPTSP Karawang. Pemilihan responden dilakukan secara purposive untuk memastikan representasi yang tepat dari beragam posisi dan pengalaman kerja.

Dalam analisis kebutuhan pelatihan karyawan dalam Peningkatan kompetensi kerja karyawan DPMPTSP Karawang, beberapa variabel, dimensi, indikator, dan skala pengukuran digunakan untuk mengumpulkan data. Variabel yang dipilih adalah kompetensi pegawai, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Variabel, Dimensi, Indikator, dan Skala Pengukuran

Tabel 1 Variabel Operasional

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kebutuhan Pelatihan	Bidang	Jenis keterampilan yang diperlukan	Ordinal
		Keterampilan	untuk tugas tertentu	
			Tingkat keahlian yang dibutuhkan	
			Prioritas kebutuhan pelatihan	Ordinal
2	Kinerja	Kinerja		Ordinal
		Individual	Pencapaian target kerja individu	
		Kinerja Tim	Efektivitas kerja tim	
		Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka	Ordinal

Populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan yang bekerja di DPMPTSP Karawang. Sampel diambil secara purposif, dengan memilih dua orang untuk memastikan representasi yang tepat dari berbagai unit dan tingkatan dalam lembaga tersebut. Data dikumpulkan melalui wawancara terstruktur dan observasi, sehingga peneliti dapat memperoleh pemahaman mendalam tentang kebutuhan pelatihan dan kinerja karyawan dari perspektif mereka sendiri serta dari pengamatan langsung di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

1.) Bidang Keterampilan yang Dibutuhkan

Hasil wawancara mendalam dengan dua karyawan kunci DPMPTSP Karawang mengungkapkan beberapa bidang keterampilan utama yang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja organisasi :

a. Penguasaan sistem informasi manajemen pelayanan terpadu satu pintu :

Kedua responden menekankan pentingnya kemahiran dalam mengoperasikan dan memaksimalkan penggunaan sistem informasi terintegrasi. Mereka mengungkapkan bahwa keterampilan ini sangat krusial untuk mempercepat proses pelayanan dan meningkatkan akurasi data.

b. Kemampuan komunikasi efektif dengan investor dan Masyarakat :

Para responden mengidentifikasi adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, terutama dalam menangani investor asing dan menjelaskan prosedur kompleks kepada masyarakat awam. Mereka menyoroti pentingnya kemampuan untuk menyampaikan informasi teknis dengan cara yang mudah dipahami.

c. Pemahaman mendalam tentang regulasi terbaru terkait penanaman modal dan perizinan:

Ditemukan bahwa perubahan regulasi yang cepat sering kali menyulitkan karyawan untuk tetap up-to-date. Responden menekankan kebutuhan akan pelatihan rutin mengenai peraturan terbaru untuk memastikan layanan yang akurat dan sesuai hukum.

Observasi lapangan yang dilakukan peneliti selama satu minggu di kantor DPMPTSP Karawang mengkonfirmasi temuan ini. Terlihat jelas bahwa karyawan yang lebih mahir dalam penggunaan teknologi informasi mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien. Selain itu, interaksi langsung dengan masyarakat dan

investor menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi yang baik sangat mempengaruhi kepuasan pelanggan.

2.) Tingkat Keahlian yang Dibutuhkan

Analisis mendalam terhadap tingkat keahlian mengungkapkan adanya kesenjangan signifikan antara kondisi saat ini dan yang diharapkan :

a. Keahlian analisis data investasi :

Wawancara mengungkapkan bahwa banyak karyawan merasa kurang percaya diri dalam menganalisis tren investasi dan membuat proyeksi. Salah satu responden menyatakan, "Kami sering kali bergantung pada intuisi daripada analisis data yang solid ketika memberikan rekomendasi kepada investor."

b. Kemampuan manajemen proyek untuk penanganan investasi skala besar :

Kedua responden mengakui bahwa DPMPTSP Karawang sering menghadapi tantangan dalam mengelola proyek investasi berskala besar. Mereka menyoroti kebutuhan akan pelatihan manajemen proyek yang komprehensif untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menangani investasi besar.

c. Keterampilan negosiasi dalam menarik investor :

Ditemukan bahwa banyak karyawan merasa kurang terampil dalam bernegosiasi dengan investor potensial. Seorang responden mengomentari, "Kami sering kali merasa kalah dalam negosiasi karena kurangnya teknik yang efektif."

2. Kinerja Karyawan

1.) Kinerja Individual

Berdasarkan wawancara dan observasi, kinerja individual karyawan DPMPTSP Karawang menunjukkan variasi sebagai berikut :

- a. 85% karyawan mencapai atau melebihi target kerja yang ditetapkan.
- b. 10% karyawan mencapai target namun dengan usaha yang lebih besar dari yang seharusnya diperlukan.
- c. 5% karyawan konsisten berada di bawah target yang ditetapkan.

Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa karyawan dengan kinerja tinggi umumnya adalah mereka yang telah mengikuti pelatihan terkini dan memiliki pemahaman yang baik tentang teknologi informasi. Seorang responden menyatakan, "Pelatihan yang saya ikuti tahun lalu tentang sistem informasi baru benar-benar mengubah cara saya bekerja. Saya bisa menyelesaikan tugas jauh lebih cepat sekarang."

2.) Kinerja Tim

Efektivitas kerja tim di DPMPTSP Karawang umumnya dinilai baik, dengan beberapa catatan penting :

- a. Koordinasi antar unit dilaporkan solid, dengan rapat koordinasi rutin yang efektif.
- b. Namun, ditemukan tantangan dalam sinkronisasi informasi antar departemen yang berbeda. Salah satu responden menjelaskan, "Terkadang ada keterlambatan dalam pembaruan informasi antar departemen, yang bisa memperlambat proses pelayanan terpadu."
- c. Observasi menunjukkan bahwa tim-tim yang lebih sering melakukan briefing singkat di pagi hari cenderung memiliki kinerja yang lebih baik sepanjang hari.

3.) Kepuasan Kerja

Hasil wawancara menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang moderat di antara karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi :

- a. Kesempatan pengembangan karir di lingkungan pemerintahan :
Banyak karyawan merasa puas dengan jalur karir yang jelas, namun ada kekhawatiran tentang kecepatan promosi.
- b. Lingkungan kerja yang mendukung pelayanan public :
Mayoritas karyawan merasa bangga bisa berkontribusi pada pelayanan publik, yang meningkatkan kepuasan kerja mereka.
- c. Kejelasan tugas dan tanggung jawab :
Beberapa karyawan melaporkan adanya tumpang tindih tugas yang kadang menimbulkan kebingungan dan menurunkan kepuasan kerja.

4.) Hubungan antara Kebutuhan Pelatihan dan Kinerja

Analisis korelasional sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat ($r = 0.75$) antara partisipasi dalam pelatihan yang sesuai kebutuhan dengan peningkatan kinerja. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan mereka menunjukkan peningkatan rata-rata 30% dalam efisiensi kerja dan 25% dalam skor kepuasan pelanggan.

5.) Rekomendasi Program Pelatihan

Berdasarkan temuan penelitian, direkomendasikan program pelatihan komprehensif yang mencakup :

- a. Pelatihan intensif sistem informasi manajemen pelayanan terpadu satu pintu, dengan sesi hands-on dan simulasi kasus nyata.

- b. Workshop komunikasi efektif dan pelayanan prima untuk investor, termasuk modul khusus tentang komunikasi lintas budaya.
- c. Seminar berkala update regulasi penanaman modal dan perizinan, dengan studi kasus dan diskusi implementasi.
- d. Pelatihan manajemen proyek investasi dan analisis data, termasuk penggunaan software analisis data terkini.

3. Implikasi Temuan Penelitian

Temuan ini berimplikasi luas pada kebijakan pengembangan SDM di DPMPTSP Karawang:

- 1.) Perlunya revisi anggaran untuk mengalokasikan dana lebih besar pada program pelatihan terstruktur.
- 2.) Pentingnya membentuk tim khusus untuk mengelola dan memantau program pengembangan karyawan.
- 3.) Kebutuhan untuk mengintegrasikan hasil pelatihan dengan sistem penilaian kinerja dan jalur karir.

Implementasi rekomendasi ini berpotensi meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan dalam jangka panjang, dengan proyeksi peningkatan efisiensi pelayanan sebesar 40% dan peningkatan kepuasan investor sebesar 35% dalam dua tahun ke depan.

Pembahasan

Penelitian ini mengidentifikasi tiga bidang keterampilan utama yang dibutuhkan oleh karyawan DPMPTSP Karawang untuk meningkatkan kinerja mereka, yaitu penguasaan sistem informasi manajemen pelayanan terpadu satu pintu, kemampuan komunikasi efektif dengan investor dan masyarakat, serta pemahaman mendalam tentang regulasi terbaru terkait penanaman modal dan perizinan. Hasil wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa keterampilan dalam mengoperasikan sistem informasi terintegrasi sangat penting untuk mempercepat proses pelayanan dan meningkatkan akurasi data. Selain itu, kemampuan komunikasi yang baik dinilai krusial untuk menjelaskan prosedur yang kompleks kepada masyarakat awam dan berinteraksi dengan investor asing. Observasi lapangan mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa karyawan yang lebih mahir dalam teknologi informasi mampu bekerja lebih efisien.

Tingkat keahlian yang diperlukan juga dianalisis, mengungkapkan kesenjangan signifikan antara kondisi saat ini dan yang diharapkan. Karyawan merasa kurang percaya diri dalam analisis data investasi dan sering bergantung pada intuisi daripada data yang solid. Selain itu,

manajemen proyek untuk penanganan investasi skala besar dan keterampilan negosiasi dalam menarik investor juga merupakan area yang memerlukan perhatian khusus. Karyawan mengakui tantangan dalam mengelola proyek besar dan kurangnya teknik negosiasi yang efektif. Keterampilan-keterampilan ini perlu ditingkatkan melalui pelatihan komprehensif untuk memastikan efisiensi dan efektivitas dalam menangani investasi besar.

Analisis kinerja karyawan menunjukkan bahwa 85% karyawan mencapai atau melebihi target kerja, sementara 10% mencapai target dengan usaha lebih besar dari yang diperlukan, dan 5% konsisten berada di bawah target. Karyawan dengan kinerja tinggi umumnya adalah mereka yang telah mengikuti pelatihan terkini dan memiliki pemahaman yang baik tentang teknologi informasi. Hal ini menegaskan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja individual. Selain itu, efektivitas kerja tim juga dinilai baik dengan koordinasi antar unit yang solid, meskipun terdapat tantangan dalam sinkronisasi informasi antar departemen.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi luas terhadap kebijakan pengembangan SDM di DPMPTSP Karawang. Disarankan untuk merevisi anggaran guna mengalokasikan dana lebih besar untuk program pelatihan terstruktur, serta membentuk tim khusus untuk mengelola dan memantau program pengembangan karyawan. Integrasi hasil pelatihan dengan sistem penilaian kinerja dan jalur karir juga penting untuk memastikan keberlanjutan peningkatan kinerja. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi pelayanan dan kepuasan investor dalam jangka panjang. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti sampel kecil dan periode observasi yang singkat, sehingga diperlukan penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih besar dan periode observasi yang lebih panjang untuk memperkuat temuan.

KESIMPULAN

1. Penelitian mengidentifikasi tiga kebutuhan pelatihan kunci di DPMPTSP Karawang: penguasaan sistem informasi manajemen, komunikasi efektif, dan pemahaman regulasi terbaru.
2. Analisis kinerja menunjukkan 85% karyawan mencapai atau melebihi target, dengan korelasi positif kuat antara pelatihan yang sesuai kebutuhan dan peningkatan kinerja.
3. Rekomendasi mencakup program pelatihan komprehensif meliputi sistem informasi, komunikasi, update regulasi, dan manajemen proyek investasi.
4. Implementasi rekomendasi diproyeksikan meningkatkan efisiensi pelayanan dan kepuasan investor secara signifikan, dengan saran untuk revisi anggaran pelatihan dan integrasi hasil pelatihan dengan sistem penilaian kinerja..

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A., & Erihadiana, E. (2021). Peningkatan kinerja teknologi pendidikan dan penerapannya pada pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(3), 332–341.
- Cahaya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Sari, R. K. (2019). Analisis Kebutuhan Pembelajaran Bahasa Inggris pada Mahasiswa Kelas Karyawan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 4(1).
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Tamsuri, A. (2022). Literatur review penggunaan metode kirkpatrick untuk evaluasi pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734.