

ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN *INTERHOTEL TRANSFER* PADA
KARYAWAN ASTON TANJUNGPINANG *HOTEL & CONFERENCE CENTER*

Oleh

Octojaya Abriyoso¹, Putri Dewi Safitri², Nanda Kristia Santoso³, Alfi Hendri⁴
^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: ¹octojaya26@gmail.com, ²Putridewisafitri91@gmail.com,
³nandamasda@gmail.com, ⁴alfistie8574@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effectiveness of Interhotel Transfer training on Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center employees. This study used a sample of 5 informants using a non-probability sample technique, namely purposive sampling. The method used in this research is a qualitative method. With the object of research Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center. Data collection is done in two ways, namely interviews and documentation. Where the informant answers as many as 9 statement items related to the variables measured. The results of the interview will be processed using data reduction techniques, data presentation and data conclusion. After that, it will be analyzed by testing the validity of the data using the source triangulation technique. The results of research on the effectiveness of Interhotel Transfer Training on Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center employees are said to be quite effective, because the training can provide changes in thinking patterns, better work motivation to develop their careers.

Keywords: *Training Effectiveness*

PENDAHULUAN

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam proses meningkatkan kualitas setiap karyawan adalah melalui program pelatihan. Menurut Santoso *et al.*, (2018) pelatihan (*training*) adalah suatu usaha dengan tujuan merubah atau memperbaiki keterampilan serta perilaku ke suatu arah yang bersifat sistematis dan terorganisir demi tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

Salah satu program yang dilakukan manajemen Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center* untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan adanya pelatihan. Tidak hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas program pelatihan juga bertujuan positif terhadap pengembangan karir setiap karyawannya.

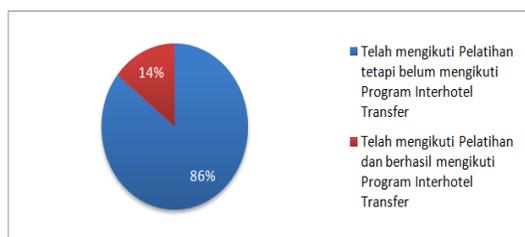
Dari hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti kepada *Executive*

Human Resource Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center* pada tanggal 23 Desember 2022 tepatnya di hari Jum'at, ditemukan terdapat banyak pelatihan atau *training* yang rutin dilakukan di Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center*. Beberapa pelatihan yang dimiliki Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center* antara lain: pelatihan orientasi untuk karyawan baru, *General Orientation*, *Sexsual Harassment*, *Telephone Courtesy*, *Interhotel Transfer*, masih banyak pelatihan lainnya.

Pelatihan *Interhotel Transfer* adalah program pelatihan dengan tujuan pengembangan karir setiap karyawan serta upaya untuk mengupgrade pribadi karyawan tersebut. Dalam pelaksanaan program pelatihan tersebut trainer memberi informasi mengenai prosedur yang harus dilalui dan kenggulan yang akan didapat karyawan jika melaksanakan program tersebut.

Akan tetapi dari data hasil observasi di atas yang dilakukan pada tanggal 23 Desember 2022 tepatnya di hari Jum'at, peneliti menemukan permasalahan pada objek penelitian tersebut. Yaitu, efektivitas pelatihan *Interhotel Transfer* yang telah dilaksanakan oleh *Human Resource Development Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center* masih belum sepenuhnya tercapai.

Perbandingan Karyawan yang Mengikuti Program *Interhotel Transfer*



Sumber: Data Sekunder dan Hasil Olahan Peneliti (2023)

Hal ini dapat dilihat dari data yang telah disajikan di atas menjelaskan bahwa kecilnya presentase karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan berhasil mengikuti program *Interhotel Transfer* yaitu hanya 14% (5 orang).

Dikarenakan beberapa karyawan yang masih belum mengerti proses dan ketentuan *Interhotel Transfer*, serta masih adanya karyawan yang belum mengetahui penggunaan *arch software* yaitu webside yang digunakan dalam proses *Interhotel Transfer*. Fenomena tersebut diperkuat oleh hasil observasi peneliti saat pelaksanaan pelatihan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak fokus dalam pelaksanaan pelatihan tersebut, dikarenakan masih adanya karyawan yang sibuk dengan ponselnya saat pelaksanaan pelatihan.

Dari uraian di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Efektivitas Pelatihan *Interhotel Transfer* Pada Karyawan Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center*.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017) penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai suatu

gambaran secara kompleks, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi kondisi yang alami. Jenis penelitian kualitatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Hal ini menggunakan data dari setiap karyawan yang berada di lingkungan Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center* yakni *Executive Human Resource* sebagai basis dari informasi dan administrasi beberapa karyawan yang merupakan sumber data utama.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Moleong (2017) data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari sumber data seperti melalui wawancara dan pengamatan atau observasi. Data primer ini diambil langsung oleh peneliti melalui wawancara dengan beberapa karyawan Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center* yang meliputi data tentang efektivitas pelatihan.

Menurut Moleong (2017) data sekunder diartikan sebagai data-data berupa dokumen atau data tertulis, foto, *statistic* dan sumber-sumber lainnya, ataupun laporan-laporan dari perusahaan yang sudah diolah oleh perusahaan dan berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian yang dilakukan di Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center* ini data sekunder yang digunakan berupa dokumen meliputi data struktur organisasi, profil perusahaan, data karyawan dan lain - lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sample

Di dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan di Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center* berjumlah 70 orang. Dalam penelitian yang dilakukan di Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center* penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel sumber data

dengan pertimbangan tertentu sampel yang diambil sebanyak 5 orang.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas, uji *transferability*, uji *dependability*, dan uji *confirmability*. Berdasarkan empat jenis uji keabsahan data menurut Sugiyono tersebut dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji kredibilitas.

Pada penelitian ini peneliti mengambil satu cara untuk menguji keabsahan data peneliti yaitu dengan uji triangulasi. Pada pengujian kredibilitas ini peneliti mengambil satu cara yaitu triangulasi sumber.

Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas mengenai efektivitas pelatihan yang ada pada Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center*, maka pengumpulan serta pengujian data yang telah diperoleh dapat dilakukan kepada bawahan yang dipimpin, ke atasan yang menguasai, dan ke teman kerja yang merupakan kelompok kerjasama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pelatihan *Interhotel Transfer* bagi karyawan Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center* sangat perlu dilaksanakan karena program pelatihan tersebut merupakan program pelatihan dengan tujuan pengembangan karir setiap karyawan serta upaya untuk *upgrade* pribadi setiap karyawan. Efektivitas berfokus pada *outcome* (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan.

Dari data - data yang diperoleh dan terkumpul dari hasil wawancara dan dokumentasi pada karyawan Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center* yang telah melaksanakan pelatihan *Interhotel Transfer*, merasa pelatihan tersebut sudah berjalan efektivitas. Sesuai dengan hasil wawancara dengan para informan yang mengatakan bahwa pelatihan tersebut sudah sesuai harapannya.

Menurut Simamora (Rosada, 2017) pengukuran efektivitas pelatihan ada 4, diantaranya sebagai berikut:

1. Reaksi, indikator ini terfokus pada perasaan karyawan yang mengikuti pelatihan terhadap subjek pelatihan dan pelatih, saran perbaikan dalam program, dan dampak pelatihan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan secara lebih baik.
2. Pembelajaran, ukuran pembelajaran ini dapat diligat dengan cara sejauh mana karyawan menguasai konsep informasi yang disampaikan dalam pelatihan serta keahlian yang coba ditanamkan selama proses pelatihan.
3. Perilaku, yaitu evaluasi perilaku dengan tujuan memeriksa apakah karyawan yang mengikuti pelatihan mengindikasikan adanya perubahan dalam pekerjaan yang telah mereka selesaikan.
4. Hasil, pelatihan dan pengembangan mempunyai dampak terhadap efektivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 5 informan yaitu karyawan Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center* yang telah melaksanakan pelatihan *Interhotel Transfer*. Dapat peneliti simpulkan bahwa pelatihan *Interhotel Transfer* yang dilaksanakan Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center* dari segi reaksi, didapati hasil yaitu rata - rata dari 4 informan menjawab dengan diadakannya pelatihan *Interhotel Transfer*, informan merasa sangat memenuhi harapannya dikarenakan pelatihan tersebut dapat membuka wawasan, menambah ilmu, terkhusus bagi yang ingin mengembangkan karirnya. Namun 1 informan berpendapat terkadang operasional yang tidak memungkinkan untuk tercapainya sepenuhnya 100% sesuai target. Hal ini dikarenakan adanya *event* yang membuat kurangnya kehadiran karyawan yang bertugas di *event* tersebut.

Sedangkan berdasarkan analisis peneliti terhadap pelatihan *Interhotel Transfer* yang dilaksanakan Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center* dari segi pembelajaran, didapati hasil rata - rata informan menjawab mengenai instruktur pelatihan *Interhotel Transfer* sangat bagus, sangat menguasai materi sehingga dapat tersampaikan dengan jelas dan terperinci, namun informan merasa tidak canggung ataupun kaku dalam mengikuti pelatihan tersebut. Dan tidak adanya kelemahan atau keterbatasan dari pelatihan tersebut yang mengurangnya efektivitas pembelajarannya. Selain itu informan sangat paham dan memahami materi pembelajaran dari pelatihan tersebut yang membuat beberapa karyawan dapat berhasil melaksanakan program tersebut pada karir yang jalankannya. Namun 1 informan berpendapat pelatihan *Interhotel Transfer* yang telah dilaksanakan tidak memiliki kelemahan ataupun keterbatasan secara keseluruhan namun terkadang dikarenakan materi yang diberikan mayoritas menggunakan bahasa Inggris sehingga sulit tersampaikan secara mendetail.

Selanjutnya berdasarkan analisis penulis terhadap pelatihan *Interhotel Transfer* yang dilaksanakan Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center* dari segi perilaku, didapati hasil yaitu rata - rata informan menjawab dengan mengikuti pelatihan *Interhotel Transfer* tersebut membuat informan menjadi termotivasi meningkatkan *value* pada dirinya, serta mengerti aturan atau syarat – syaratnya yang harus dipenuhi jika ingin mengikuti program *Interhotel Transfer* tersebut. Namun pelatihan tersebut mengalami sedikit kendala yaitu terkadang banyaknya *event* membuat karyawan lupa ataupun datang tidak tepat waktu pada pelatihan tersebut, serta beberapa karyawan yang sudah berumur tidak lagi fokus dalam mengikuti pelatihan.

Dan yang terakhir, berdasarkan analisis penulis terhadap pelatihan *Interhotel Transfer* yang dilaksanakan Aston Tanjungpinang

Hotel & Conference Center dari segi hasil, yaitu rata - rata informan menjawab telah mendapatkan manfaat dari adanya pelatihan *Interhotel Transfer* tersebut seperti memotivasi karyawan untuk lebih baik lagi guna mengembangkan karirnya. Dari adanya pelatihan tersebut juga dapat memberikan perubahan pola berfikir dan motivasi kerja yang meningkat guna agar dapat mengikut program *Interhotel Transfer* tersebut.

Dapat diketahui hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosada, 2017) yang berjudul Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Koperasi Kredit Cu Semarang Sosok, bahwa hasilnya adalah efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan Koperasi Kredit Cu Semarang Sosok sudah tercapai dilihat dari reaksi yang positif dari informan, pembelajaran yang diperoleh informan, perubahan perilaku dan hasil yang diperoleh informan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil paparan penelitian mengenai variabel Efektivitas Pelatihan *Interhotel Transfer* Pada Karyawan Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center*, maka dapat dikatakan sudah cukup efektif. Hal ini terlihat dari 5 informan jika dibandingkan dengan teori pengukuran efektifitas pelatihan hanya 4 informan yang memenuhi dari segi reaksi, pembelajaran, perilaku serta hasil dan 1 informan yaitu belum memenuhi dari segi reaksi dan pembelajaran. Dikarenakan dengan adanya pelatihan tersebut dapat memberikan perubahan pola berfikir, motivasi kerja lebih baik lagi guna mengembangkan karirnya. Dengan begitu pelatihan *Interhotel Transfer* pada karyawan Aston Tanjungpinang *Hotel & Conference Center*, maka dapat dikatakan sudah cukup efektif. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dalam Indikator reaksi, didapati hasil yaitu rata - rata dari 4 informan

- menjawab dengan diadakannya pelatihan *Interhotel Transfer*, informan merasa sangat memenuhi harapannya dikarenakan pelatihan tersebut dapat membuka wawasan, menambah ilmu, terkhusus bagi yang ingin mengembangkan karirnya. Namun 1 informan berpendapat terkadang operasional yang tidak memungkinkan untuk tercapainya sepenuhnya 100% sesuai target. Hal ini dikarenakan adanya *event* yang membuat kurangnya kehadiran karyawan yang bertugas di *event* tersebut.
2. Dalam Indikator pembelajaran, didapati hasil rata - rata informan menjawab mengenai instruktur pelatihan *Interhotel Transfer* sangat bagus, sangat menguasai materi sehingga dapat tersampaikan dengan jelas dan terperinci, namun informan merasa tidak canggung ataupun kaku dalam mengikuti pelatihan tersebut. Dan tidak adanya kelemahan atau keterbatasan dari pelatihan tersebut yang mengurangnya efektivitas pembelajarannya. Selain itu informan sangat paham dan memahami materi pembelajaran dari pelatihan tersebut yang membuat beberapa karyawan dapat berhasil melaksanakan program tersebut pada karir yang jalankannya. Namun 1 informan berpendapat pelatihan *Interhotel Transfer* yang telah dilaksanakan tidak memiliki kelemahan ataupun keterbatasan secara keseluruhan namun terkadang dikarenakan materi yang diberikan mayoritas menggunakan bahasa Inggris sehingga sulit tersampaikan secara mendetail.
 3. Dalam Indikator perilaku, didapati hasil yaitu rata - rata informan menjawab dengan mengikuti pelatihan *Interhotel Transfer* tersebut membuat informan menjadi termotivasi meningkatkan *value* pada dirinya, serta mengerti aturan atau

syarat – syaratnya yang harus dipenuhi jika ingin mengikuti program *Interhotel Transfer* tersebut. Namun pelatihan tersebut mengalami sedikit kendala yaitu terkadang banyaknya *event* membuat karyawan lupa ataupun datang tidak tepat waktu pada pelatihan tersebut, serta beberapa karyawan yang sudah berumur tidak lagi fokus dalam mengikuti pelatihan.

4. Dalam Indikator hasil, yaitu rata - rata informan menjawab telah mendapatkan manfaat dari adanya pelatihan *Interhotel Transfer* tersebut seperti memotivasi karyawan untuk lebih baik lagi guna mengembangkan karirnya. Dari adanya pelatihan tersebut juga dapat memberikan perubahan pola berfikir dan motivasi kerja yang meningkat guna agar dapat mengikut program *Interhotel Transfer* tersebut.

SARAN

Adapun saran yang dapat disampaikan setelah dilakukan penelitian mengenai Efektivitas Pelatihan *Interhotel Transfer* Pada Karyawan Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center adalah sebagai berikut:

1. Untuk Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center, dapat memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar mudah dipahami sehingga dapat tersampaikan secara mendetail kepada karyawannya dengan tujuan agar memberikan perubahan pola berfikir, motivasi kerja lebih baik.
2. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian. Dan sebagai bahan pertimbangan untuk memperdalam penelitian, sebaiknya menggunakan jenis penelitian yang berbeda dan menggunakan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anas, A., Madani, M., & Tahir, N. (2020). Efektifitas Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Desa Bulogading Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. *Journal.Unismuh*, 1(3), 1056–1069.
- [2] Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- [3] Asfaw, A. M., Argaw, M. D., & Bayissa, L. (2015). The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness: A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(3), 188–202.
- [4] Baron, I. S. (2013). Analisis Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Prajabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru. *JURNAL SPREAD*, 3(2), 101–112.
- [5] Charismi, A. A., Djudi, M., & Ruhana, I. (2016). Analisis Efektivitas Pelatihan (Studi Pada Unit Pengembangan Karir Dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 141–146.
- [6] Dayona, G., & Rinawati, N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Di PT. Andalan Finance Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 39–61.
- [7] Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- [8] Fatimah, F. S., & Rosa, E. M. (2014). Efektivitas Pelatihan Patient Safety; Komunikasi S-BAR pada Perawat dalam Menurunkan Kesalahan Pemberian Obat Injeksi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *Jurnal Ners Dan Kebidanan Indonesia*, 2(1), 32–41.
- [9] Ganesh, M., & Indradevi, R. (2015). Importance and Effectiveness of Training and Development. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 334–338.
- [10] Granita, W., & Safarini, Y. (2019). Efektivitas Pelatihan Karyawan dan Penggunaan Media Sosial Pada Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah di Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(2), 226–248.
- [11] Husaini, & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43–54.
- [12] Juliansari, W., Tobari, & Houtman. (2020). Manajemen Peningkatan Mutu Peserta Didik. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 175–190.
- [13] Kaengke, A. S., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- [14] Landa, K. S., Kamil, M., & Sardin, S. (2021). Analisis Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi “Meta Sintesis Komponen Pelatihan.” *Jurnal Cendekiawan Ilmiah PLS*, 6(2), 67–76.
- [15] Magta, M., Gusti, N., Made, A., & Lestari, Y. (2022). Analisis Efektivitas Pelatihan Pembuatan Media Pendidikan Seksual Bagi Anak Usia Dini. *Jurnal Widya Laksana*, 11(2), 218–227.
- [16] Maspeke, R. R., Pioh, N., & Undap, G. (2017). Manajemen Dana Desa Dalam Meningkatkan Pembangunan Di Desa Doloduo Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 1–12.
- [17] Mayasari, R. D., & Hati, S. W. (2019). Efektivitas Pelatihan Terhadap Pengembangan Technical Skill Karyawan

- Bagian Produksi PT. Mcdermott Indonesia Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akutansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 66–76.
- [18] Moleong, Lexy J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- [19] Putra, A. R., & Prasetya, A. (2017). Analisis Efektivitas Pelatihan Karyawan ke Luar Negeri (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 39–46.
- [20] Rosada. (2017). Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pada Koperasi Kredit CU Semarang Sosok. *Bisma*, 1(12), 2674–2687.
- [21] Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 106–119.
- [22] Santoso, S., Johnathan, B., Deborah C. Widjaja, & Jokom, R. (2018). Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 191–204.
- [23] Sappodin, Zaid, S., Sinarwaty, Rommy, N., Hartini, & Hasan, R. R. (2020). Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 4(3), 1–15.
- [24] Sari, I. P., Novitasari, A. T., & Miftah, Z. (2020). Efektivitas Pelatihan Membuat Media Pembelajaran Interaktif Dengan Macro Powerpoint Bagi Guru. *Research and Development Journal of Education*, 6(2), 31–37.
- [25] Suadnyana, I. K., & Supartha, I. W. G. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 1950–1978.
- [26] Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.
- [27] Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- [28] Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga: Jakarta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN