

Pengaruh Kebijakan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Sempoa SIP

Yulika Puspita Sari

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Gatot Subroto No.8, Cimone, Karawaci, Kota Tangerang, Banten, 15114

Email: yulikapuspitass@gmail.com

Submit:
15-07-2026

Revisi:
15-08-2026

Terima
17-08-2026

Terbit Online:
22-08-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Lembaga Sempoa SIP adalah lembaga Pendidikan nonformal yang memiliki pasaran peserta didik anak usia 3 sampai 12 tahun dengan menggunakan media sempoa yang berfungsi untuk membuat anak menjadi lebih fokus. Dalam mendukung kualitas layanan, kinerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebijakan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga Sempoa SIP. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh karyawan Sempoa SIP yang berjumlah 33 dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan studi Pustaka. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), serta koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel kebijakan $0,390 < 2,04227$, dan pelatihan kerja sebesar $1,377 < 2,04227$ sehingga dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial. Namun secara simultan, kebijakan dan pelatihan kerja memperoleh nilai $3,983 > 3,32$ sehingga di nyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji f. nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 21% yang menunjukkan bahwa variabel kebijakan dan pelatihan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 79% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kebijakan, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - Sempoa SIP is a non-formal educational institution catering to children aged 3 to 12, utilizing the abacus as a tool to enhance children's focus. Employee performance is a crucial factor in maintaining service quality. Therefore, this study aims to determine the impact of policies and job training on employee performance at Sempoa SIP. A quantitative research method was employed using a saturated sampling technique, with all 33 Sempoa SIP employees serving as respondents. Data collection involved observation, questionnaire distribution, and a literature review. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination, utilizing SPSS version 27 software. The results of the t-test showed values of $0.390 < 2.04227$ for the policy variable and $1.377 < 2.04227$ for job training, indicating no significant partial effect. However, the simultaneous test (F-test) yielded a value of $3.983 > 3.32$, indicating that policies and job training collectively influence employee performance. The coefficient of determination (R^2) was 21%, demonstrating that the policy and job training variables explain 21% of the variance in employee performance, while the remaining 79% is influenced by factors outside the scope of this study.

Keywords: Policy, Job Training, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Menurut Daya dalam jurnal yang ditulis oleh (Arief Agus Triansyah, 2024). Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pemantauan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pelepasan sumber daya manusia.

Hasil kinerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, sementara kinerja yang rendah akan dapat menghambat perkembangan perusahaan atau Lembaga.

Lembaga Sempoa SIP merupakan lembaga Pendidikan nonformal yang memiliki pasaran peserta didik anak usia 3 sampai 12 tahun. media

pembelajaran yang diterapkan menggunakan alat sempoa untuk mengoptimalkan kerja otak kanan dan kiri anak sehingga anak bisa menjadi lebih fokus, bonusnya adalah anak bisa berhitung menjadi lebih cepat dan didukung dengan metode Brain Gym agar anak lebih rileks dan aktif dalam belajar. seiring perkembangannya, Lembaga Sempoa SIP juga telah meraih berbagai prestasi, termasuk keikutsetaan dalam pencapaian rekor dunia seperti Guinness World Record. Dengan sistem pembelajaran yang terstruktur tersebut, lembaga Sempoa SIP ini menuntut karyawan untuk memiliki kinerja yang optimal agar bisa mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

Hasil dari penelitian pra kuesioner, menunjukan bahwa masih banyak karyawan yang masih kurang efektif dalam bekerja sehingga kinerja mereka masih perlu ditingkatkan. Hal ini di sebabkan karena adanya kendala dalam pengelolaan waktu serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Dari hasil pengamatan tersebut, hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan di lembaga Sempoa SIP masih belum optimal.

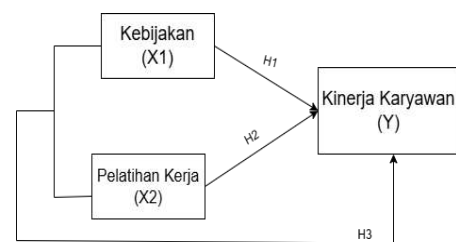
Terdapat beberapa faktor yang diyakini mempengaruhi Kinerja karyawan yaitu kebijakan yang diterapkan oleh lembaga Sempoa SIP. Pada lembaga Sempoa SIP, kebijakan berkaitan dengan aturan kerja, pembagian tugas, serta pelaksanaan kegiatan operasional pembelajaran. Hasil dari penelitian pra kuesioner, menunjukan bahwa kebijakan yang diterapkan di tempat kerja masih kurang jelas karena masih sering berubah sehingga membuat karyawan merasa bingung. sehingga penerapan kebijakan belum berjalan secara konsisten. Hal ini disebabkan karena perbedaan penerapan aturan antar karyawan maupun antar waktu kerja sehingga karyawan tidak memiliki acuan yang tetap dalam menjalankan pekerjaannya. Dari hasil pengamatan tersebut menunjukan bahwa kebijakan yang diterapkan belum berjalan secara efektif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Selain kebijakan, faktor lain yang di anggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Hasil penelitian pra kuesioner menunjukan bahwa masih banyak juga karyawan yang masih merasa kesulitan dalam menerapkan hasil pelatihan ke pekerjaan sehari-hari. Disebabkan karena kurangnya pendampingan atau evaluasi setelah pelatihan. Dari hasil pengamatan, hal ini menunjukan bahwa pelatihan kerja di lembaga Sempoa SIP masih perlu ditingkatkan baik dari segi kesesuaian materi, frekuensi latihan, maupun pemerataan kepada seluruh karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kebijakan terhadap kinerja karya pada lembaga Sempoa SIP, mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga Sempoa SIP, mengetahui dan menganalisa pengaruh kebijakan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada lembaga Sempoa SIP.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April hingga Juni 2026 (3 bulan), dan mencakup pengembangan penyusunan proposal, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan selanjutnya dengan pengolahan dan analisis data. Variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*Independent*), yaitu Kebijakan (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2), dan variabel terikat (*Dependen*), yaitu Kinerja Karyawan (Y). karyawan lembaga Sempoa SIP menjadi subjek dalam penelitian ini meliputi tenaga pengajar (guru) dan admin. Seluruh tenaga kerja Lembaga Sempoa SIP merupakan populasi dalam penelitian ini yang terdiri dari 33 orang.

Berikut merupakan kerangka berpikir dari penelitian ini:



Sumber: Sari, 2026

Gambar 1. Kerangka Berpikir

- H1 : Kebijakan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
H2 : Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
H3 : Kebijakan dan Pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

2. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Rancangan penelitian yang dipilih oleh peneliti untuk mengkaji Pengaruh Kebijakan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Sempoa SIP berlandaskan pada pengolahan data kuantitatif yang ditunjukan dalam format angka.

2.2 Populasi dan sampel

Peneliti menggunakan 33 karyawan lembaga Sempoa SIP sebagai populasi dalam penelitian ini untuk menjadi objek penelitian dan menerapkan metode pengambilan Peneliti menggunakan sampel jenuh di penelitian ini karena jumlah responden yang digunakan oleh peneliti berjumlah 33 orang sehingga lebih praktis dan valid untuk meneliti seluruh jumlah respondennya sekaligus. Metode yang digunakan dalam pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*sensus*). Peneliti menggunakan sampel jenuh di penelitian ini karena jumlah responden yang digunakan oleh peneliti berjumlah 33 orang sehingga lebih praktis dan valid untuk meneliti seluruh jumlah respondennya sekaligus.

2.3 Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah Definisi Operasional Variabel dalam penelitian ini:

1. Kebijakan (X1) : Kebijakan merupakan sebuah aturan atau pemahaman umum yang dimaksudkan untuk mengarahkan pemikiran dalam pengambilan keputusan, yang ditandai oleh batasan-batasan tertentu (Sugiyarti, N. L. Indriyani, 2025).
2. Pelatihan Kerja (X2) : Pelatihan merupakan upaya yang disusun untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan (Rifqi Ananto et al., 2023).
3. Kinerja Karyawan (Y) : Kinerja merupakan hasil yang diperoleh, dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan batasan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, tanpa melanggar hukum, etika, dan regulasi yang ada (Hormati et al., 2025)

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian adalah jenis data primer. Data primer merupakan sumber utama informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti (Sulung & Muspawi, 2024). Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh informasi responden melalui kuesioner, observasi, wawancara untuk mengumpulkan informasi mengenai kebijakan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di lembaga Sempoa SIP.

2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini mencakup:

1. Uji Kualitas Data : Meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk menilai dan menentukan apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat memberikan data yang valid dan konsisten, serta untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dari responden sesuai untuk proses penelitian.
2. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana data memenuhi asumsi klasik dari metode ini (Zainuddin & Wardhana, 2024).
3. Uji Parsial (T) dan Uji simultan (F)
Uji parsial (T) merupakan teknik olah data yang dipakai untuk menilai kebenaran hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara dua rata-rata sampel yang diambil secara acak dari populasi yang sama” (Azhari et al., 2023). Sedangkan, Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Wahyuni et al., 2023).
4. Uji Koefisien Determinasi: Meliputi uji koefisien determinasi parsial dan uji koefisien determinasi simultan yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Sehangunaung et al., 2023).
5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda ya digunakan untuk menentukan pengaruh

kebijakan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga Sempoa SIP.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini membahas tentang analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kebijakan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan lembaga Sempoa SIP yang dianalisis menggunakan bantuan SPSS versi 27.

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur variabel penelitian sesuai tujuan yang ditetapkan dalam penelitian (Satria & Imam, 2024).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Kebijakan (X1)	21	0,398 s/d 0,713	0,344	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	22	0,359 s/d 0,879	0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	21	0,444 s/d 0,750	0,344	Valid

Sumber: (Sari, 2026)

Hasil dari uji validitas tabel 1 menunjukkan semua item dari pernyataan variabel kebijakan, pelatihan kerja, kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai R hitung > R tabel.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas untuk mengevaluasi tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam pengumpulan data (Hakiki & Setiana, 2023).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kebijakan (X1)	0,923	21	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,960	22	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,908	20	Reliabel

Sumber: (Sari, 2026)

Hasil dari uji reliabilitas tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Kebijakan memperoleh nilai 0,923, Variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,960, Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,908. Ketiga variabel tersebut memperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menentukan apakah nilai data dalam penelitian ini memenuhi asumsi distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan menggunakan uji

saphiro-wilk. Uji saphiro-wilk digunakan untuk mengidentifikasi apakah sebuah sampel berasal dari distribusi normal (Nurhaswinda et al., 2026).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Saphiro-Wilk

Variabel	Statistic	df	Sig.	Keterangan
Kebijakan (X1)	0,956	33	0,204	Berdistribusi Normal
Pelatihan Kerja (X2)	0,950	33	0,132	Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	33	0,074	Berdistribusi Normal

Sumber: (Sari, 2026)

Hasil dari uji normalitas menggunakan metode saphiro-wilk diatas menunjukkan bahwa variabel Kebijakan memperoleh nilai 0,956, variabel Pelatihan Kerja 0,950 dan Kinerja Karyawan 0,941 dimana nilai tersebut $> 0,05$ sehingga dinyatakan berdistribusi normal dan menunjukkan bahwa penyebaran data penelitian berada dalam kondisi yang wajar dan tidak menyimpang.

3.2.2 Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat ketidakseimbangan dalam model regresi. Pada penelitian ini menggunakan uji glejser, uji glejser digunakan untuk menguji heterokedastisitas dengan melakukan regresi variabel independent yang diuji terhadap nilai residual absolut (ABS_RES)” (Zainuddin & Wardhana, 2024).

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kebijakan (X1)	0,092	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Pelatihan Kerja (X2)	0,074	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: (Sari, 2026)

Hasil dari uji heterokedastisitas menggunakan metode glejser diatas menunjukkan bahwa variabel kebijakan memperoleh nilai 0,092 dan pelatihan kerja memperoleh nilai 0,074 yang artinya nilai signifikaasi tersebut $> 0,05$. Kondisi ini mengindikasi bahwa variabel yang dianalisis dapat dianggap stabil dan telah memenuhi salah satu asumsi klasik yang diperlukan karena tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

3.2.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui tujuan mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan antara variabel independent dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kebijakan (X1)	0,365	2,743	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pelatihan Kerja (X2)	0,365	2,743	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: (Sari, 2026)

Hasil dari uji multikolinearitas tabel 5 menunjukkan bahwa variabel kebijakan dan pelatihan kerja memperoleh nilai *Tolerance* 0,365 > 10 dan nilai VIF 2,743 < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan kedua variabel *independent* dalam model regresi dan keduanya bebas dari gejala multikolinearitas.

3.3 Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial (Uji T) untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh antara variabel *independent* (X) secara terpisah terhadap variabel *dependent* (Y) yang menjadi tujuan (Novalia & Candra, 2025).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Kebijakan (X1)	0,390	0,699	Tidak Bepengaruh Signifikan
Pelatihan Kerja (X2)	1,377	0,179	Tidak Bepengaruh Signifikan

Sumber: (Sari, 2026)

Hasil dari uji parsial (Uji T), diketahui bahwa variabel Kebijakan memperoleh nilai signifikan 0,699 dan variabel Pelatihan Kerja 0,179 yang artinya bahwa kedua variabel tersebut mendapat nilai signifikansi $> 0,05$. Artinya kedua variabel tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

3.4 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan (Uji F) digunakan untuk memeriksa apakah kedua variabel bebas (*independent*) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Wahyuni et al., 2023).

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	f hitung	Sig.	Keterangan
Regresi	3,983	0,029	Berpengaruh Signifikan

Sumber: (Sari, 2026)

Hasil dari uji simultan (Uji F), diperoleh nilai signifikan 0,029 $< 0,05$. ini menunjukkan bahwa variabel kebijakan (X₁) dan pelatihan kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

3.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Beta	Zero-order	SE %
Kebijakan (X1)	0,105	0,400	4,20 %
Pelatihan Kerja (X2)	0,370	0,454	16,80 %

Sumber: (Sari, 2026)

Hasil dari uji koefisien determinasi parsial menggunakan Sumbangan Efektif (SE), kebijakan memperoleh nilai 4,20%. Nilai tersebut mengindikasi

bahwa variabel kebijakan bisa menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 4,20%, sementara 95,80 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan oleh peneliti ke dalam model penelitan ini. Sedangkan, pelatihan kerja memperoleh nilai 16,80%. Nilai tersebut mengindikasi bahwa variabel pelatihan kerja bisa menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 16,80%, sementara 83,20% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan oleh peneliti ke dalam model penelitian ini.

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Variabel	R Square	Keterangan
Kebijakan (X1)	0,210	Signifikan
Pelatihan Kerja (X2)		

Sumber: Sari, 2026

Hasil dari uji koefisien determinasi simultan diperoleh bahwa nilai R Square 0,210. Nilai tersebut mengindikasi bahwa variabel kebijakan dan pelatihan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 21%, sementara 79% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan oleh peneliti ke dalam model penelitian ini.

3.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan	60,938
	Kebijakan (X1)	0,092
	Pelatihan Kerja (X2)	0,001

Sumber: (Sari, 2026)

Hasil penyajian data pada tabel IV.21 diatas, menunjukan bahwa diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 60,938 + 0,092X_1 + 0,001 X_2$$

Persamaan ini menunjukan bahwa kebijakan dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kebijakan (X₁) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mungkin dapat disebabkan karena karyawan menganggap bahwa kebijakan sebagai aturan untuk melaksanakan pekerjaan dan belum dilengkapi dengan pengawasan dan evaluasi yang konsisten sehingga kebijakan tersebut belum cukup efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja tidak memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada lembaga Sempoa SIP.

Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan sudah memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugasnya sebelum mengikuti pelatihan sehingga pelatihan yang diberikan oleh lembaga belum memberikan perubahan yang maksimal terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel kebijakan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Kondisi ini menggambarkan bahwa dengan adanya kebijakan dan pelatihan dapat memberikan arahan kepada karyawan dalam bekerja sekaligus memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan. Oleh karena itu, penerapan kedua faktor tersebut secara bersamaan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berikut beberapa saran yang dapat disampaikan diantaranya:

1. Lembaga disarankan dapat melakukan evaluasi terhadap kebijakan salah satu caranya dengan meningkatkan komunikasi terkait tujuan dan manfaat kebijakan yang diterapkan sehingga kebijakan tersebut dapat dipahami dan dilaksanakan secara optimal oleh seluruh karyawan lembaga Sempoa SIP.
2. Lembaga juga disarankan dapat melakukan evaluasi terhadap program pelatihan kerja yang telah diberikan kepada karyawan supaya sesuai antara pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan lembaga Sempoa SIP.
3. Untuk peneliti dimasa yang mendatang, sangat disarankan agar peneliti menambah variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan supaya memperoleh hasil penelitian yang lebih positif.

REFERENSI

- Arief Agus Triansyah. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1),11–20.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023). *Journal agregate* vol. 2, no. 2, september 2023. *Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Dan Perpustakaan Man 1 Maluku Tengah*, 2(2), 230–239.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31959/ja.v2i2.1906>
- Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (UPTD Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya Oleh. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8), 97–110.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53625/jirk.v2i8.4611>
- Hormati, N. L. G., Sambara, K., & Bandaso, M. L. (2025). Indonesia Economic Journal. *Indonesia Economic Jurnal*, 1(2), 1038–1050.
<https://doi.org/doi.org/10.63822/6sjy6c34>
- Novalia, R., & Candra, A. (2025). Analisis Pengaruh Pemberian Reward dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(2), 163–170.
<https://doi.org/10.32493/jee.v7i2.44464>
- Nurhaswinda, Muslimah, N., Yuliani, C. E., Putri, R. A., Mayura, V., Rahmadhansyah, A., Selvira, D., Habib, N., Qadri, R., Bramantyo, D., & Rifaldi, A. (2026). Uji Normalitas dan Homogenitas Dalam Analisis Statistik. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36989/didaktik.v12i01.11233>
- Rifqi Ananto, M., Nururrohmah, T., & Uli Natalia, U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(1), 125–137.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i2.155>
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490–5500.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
- Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). Analisis Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Aplikasi Lazada di Kota Manado Tahun 2017-2021. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1–11.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39971>
- Sugiyarti, N. L. Indriyani, M. D. (2025). Pengertian politik, kebijakan, dan pendidikan di Indonesia. *Civitas: Jurnal Pembelajaran Dan Ilmu Civic*, 11(1), 75–84. <https://jurnal.ulb.ac.id>
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 25. *Jurnal Edu Research: Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(3), 110–116.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47827/jer.v5i3.238>
- Wahyuni, S., Amelia, W. R., & Rafiki, A. (2023). Pengaruh Shopping Lifestyle dan Fashion Involvement Terhadap Impulse Buying Pada Konsumen Toko Pakaian Tri Collection di Desa Bandar Masilam, Kecamatan Bandar Masilam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(1), 91–97.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i1.1686>
- Zainuddin, & Wardhana, A. (2024). *Riset Bisnis* (M. Pradana (ed.); Vol. 2). Eureka media aksara. <https://repository.penerbiteureka.com/publications/569336/>