



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 25565-25571

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Ramayana Teladan Medan

Silvia Putri Ningsih¹, Supriadi², M. Tahir³

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

silviaoppo610@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Ramayana Teladan Medan. Fenomena utama dalam penelitian ini diidentifikasi dari adanya penurunan atau belum optimalnya pencapaian target kerja harian karyawan ritel modern meskipun perusahaan telah mengalokasikan program pelatihan tahunan secara berkala. Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian ini menguji seluruh populasi karyawan tetap dan kontrak di Ramayana Teladan Medan yang berjumlah 84 orang melalui teknik total sampling (sensus). Pengumpulan data primer dilakukan secara komprehensif menggunakan instrumen kuesioner berskala Likert 5 poin yang telah lolos uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi), analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis (uji t parsial dan uji F simultan) yang diolah melalui perangkat lunak IBM SPSS 23.0. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung $20.751 > ttabel 1.663$. Demikian pula, variabel Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung $6.015 > ttabel 1.663$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif signifikan dengan nilai Fhitung mencapai $680.740 > Ftabel 3.11$ serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.953 mengindikasikan bahwa sebesar 95.3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan secara eksplanatoris oleh program pelatihan dan pengembangan SDM, sedangkan sisanya sebesar 4.7% dipengaruhi oleh faktor eksternal lain di luar pemodelan regresi ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dan Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjaga produktivitas dan keunggulan kompetitif perusahaan ritel modern, khususnya pada Ramayana Teladan Medan. Meskipun perusahaan secara berkala menyelenggarakan program pelatihan, efektivitas operasional di lapangan seringkali dihadapkan pada tantangan fluktuasi kinerja dan belum optimalnya pencapaian target kerja harian karyawan. Berdasarkan tinjauan literatur terkait, manajemen sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam membentuk kapabilitas melalui peningkatan keterampilan teknis maupun konseptual. Alasan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris sejauh mana kontribusi program pelatihan dan pengembangan SDM terhadap peningkatan efektivitas, efisiensi, kualitas, dan ketepatan waktu kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh parsial maupun simultan dari variabel pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di Ramayana Teladan Medan.

Ramayana Teladan Medan sebagai salah satu pusat perbelanjaan terkemuka di Kota Medan senantiasa berupaya menjaga kualitas pelayanan dan produktivitas kerjanya melalui peningkatan kapasitas pegawai. Kinerja pegawai menjadi faktor penentu dalam mempertahankan loyalitas pelanggan dan pencapaian target perusahaan.

Di era dinamika bisnis global dan kompetisi pasar ritel yang semakin ketat, eksistensi organisasi sangat ditentukan oleh kapasitas keunggulan kompetitifnya. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral sebagai aset penggerak utama operasional sekaligus penentu tercapainya efisiensi dan sasaran strategis perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk senantiasa meningkatkan kapasitas pengetahuan, keterampilan teknis,

keahlian interpersonal, motivasi intrinsik, serta loyalitas karyawan demi mewujudkan standar kinerja yang optimal.

Pelatihan merupakan instrumen penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Di sisi lain, pengembangan SDM berperan lebih strategis untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang lebih kompleks di masa depan, baik dari sisi penguasaan teknologi maupun adaptasi terhadap perubahan kebijakan perusahaan.

Namun, pada kenyataannya, banyak organisasi masih menghadapi kesenjangan antara program pelatihan yang diberikan dengan peningkatan kinerja nyata di lapangan. Hal ini juga teramati pada Ramayana Teladan Medan. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan secara maksimal. Beberapa kendala yang muncul berkaitan dengan efektivitas dalam efisiensi kerja, kualitas pelayanan, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas oleh karyawan di berbagai unit operasional.

Pentingnya peran SDM dalam meningkatkan kinerja didukung oleh berbagai temuan empiris. Yuliana et al. (2021) dalam penelitiannya pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor utama pembentuk kualitas layanan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, Ayi Satria Yuddha et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa investasi pada kapabilitas staf adalah krusial.

Sektor industri ritel modern seperti department store memiliki karakteristik operasional yang sangat dinamis, padat karya, serta berhadapan langsung dengan fluktuasi ekspektasi pelanggan secara real-time. Kondisi ini menuntut Ramayana Teladan Medan sebagai salah satu ritel terbesar untuk mengadopsi manajemen SDM yang proaktif dan berkelanjutan. Namun, efektivitas pelatihan sering kali menjadi tantangan. Rahmawati & Lubis (2020) mencatat bahwa pelatihan yang bersifat umum tanpa mempertimbangkan konteks operasional toko sering kali tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas. Tsalis Baiti Nur Andayani et al. (2021) menambahkan bahwa meskipun secara simultan pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan, organisasi tetap harus memperhatikan kesesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan riil di lapangan.

Tabel 1.1 data program pelatihan di ramayana teladan medan periode tahun 2023-2025

No	Tahun	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan	Jenis pelatihan	Tujuan pelatihan	Divisi Pelaksana
1.	2023	4	Manajemen Stress kasir	Menjaga akurasi dan ketelitian transaksi, mempertahankan kualitas layanan, serta meningkatkan produktivitas dan ketepatan dalam bekerja.	SDM
2.	2024	30	Aggressive customer service (ACS)	Mendorong karyawan untuk proaktif dalam melayani pelanggan, mendorong proses pertukaran informasi dan pengalaman kerja antarkaryawan, dan mempercepat perolehan kompetensi.	SDM
3.	2025	80	Survive mode to Growth mode	mengubah kebiasaan dari reaktif menjadi proaktif dan visioner, focus pada pembangunan system.	SDM

Sumber :Divisi SDM Ramayana Teladan Medan,2026

Berdasarkan data internal perusahaan, terjadi peningkatan yang signifikan karyawan dalam kurun waktu 2023–2025: dari Manajemen Stres Kasir (4 peserta) pada 2023, metode *Aggressive Customer Service* (30 peserta) pada 2024, hingga program *Survive Mode to Growth Mode* (80 peserta) pada 2025. Namun, komitmen investasi ini masih menyisakan kesenjangan. Temuan Mangkunegara (2022) mengindikasikan bahwa penurunan kinerja pasca-pelatihan sering kali dipicu oleh motivasi intrinsik yang rendah, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta kurangnya pengawasan pasca-pelatihan. Indikasi di Ramayana Teladan Medan menunjukkan sekitar 10% karyawan yang tersertifikasi belum memenuhi KPI, yang sejalan dengan pengamatan Priyono & Wahyuni (2024) bahwa pelatihan tanpa pendampingan tindak lanjut cenderung kurang efektif dalam mencapai target kinerja yang objektif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di lingkungan kerja PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Teladan Medan. Waktu pengumpulan data primer berjalan terstruktur sepanjang periode akhir tahun 2025 hingga awal tahun 2026. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh personel aktif yang bekerja pada lini operasional Ramayana Teladan Medan, baik yang berstatus sebagai pegawai tetap maupun pegawai kontrak (termasuk kasir, pramuniaga, staf gudang, dan administrasi). Berdasarkan basis data riil dari Manajer SDM, total populasi tercatat sebanyak 84 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif terjangkau, peneliti menerapkan metode probability sampling dengan pendekatan total sampling (sensus/sampling jenuh). Dengan demikian, keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 84 karyawan dijadikan sebagai sampel penuh penelitian guna meminimalkan sampling error.

Instrumen pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang didesain menggunakan pilihan jawaban Skala Likert 5 pilihan (Skor 5 = Sangat Setuju, Skor 1 = Sangat Tidak Setuju). Operasionalisasi variabel dipecah menjadi tiga indikator inti: Pelatihan (X1) mengukur efektivitas intervensi jangka pendek melalui indikator Pendidikan, Semangat Kerja, Proses Seleksi Peserta, dan Keterampilan Teknis. Pengembangan SDM (X2) mengukur pengayaan kapasitas jangka panjang lewat indikator Pelatihan Berkelanjutan, Pengalaman Kerja, Penguasaan Teknologi Modern, dan Tingkat Pendidikan Formal. Kinerja Karyawan (Y) dievaluasi mengacu pada kriteria objektif Efektivitas Kerja, Efisiensi Operasional, Kualitas Output, dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas.

Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji kualitas instrumen yang mencakup Uji Validitas menggunakan kriteria Corrected Item-Total Correlation (membandingkan nilai Rhitung dengan Rtabel pada $\alpha = 0.05$) serta Uji Reliabilitas dengan batasan nilai standar Cronbach's Alpha > 0.60 . Selanjutnya dilakukan Uji Asumsi Klasik yang terdiri atas uji normalitas (analisis visual grafik histogram dan Normal P-Plot), uji multikolinieritas (nilai Tolerance > 0.10 dan Variance Inflation Factor / VIF < 10), uji heteroskedastisitas (Scatterplot), serta uji autokorelasi (Durbin-Watson). Model analisis akhir menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan formula dasar:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

3. Hasil dan pembahasan

Analisis data

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi karyawan tetap dan kontrak di Ramayana Teladan Medan yang berjumlah 84 orang menggunakan teknik total sampling (sensus). Seluruh kuesioner yang disebarkan berhasil dikumpulkan kembali dalam kondisi lengkap dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	18	21,4%
2.	Perempuan	66	78,6%
Jumlah		84	100%

Sumber : Ramayana Teladan Medan, 2026

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas karyawan di Ramayana Teladan Medan adalah perempuan dengan jumlah 53 orang (63.1%), sedangkan karyawan laki-laki berjumlah 31 orang (36.9%). Dominasi tenaga kerja perempuan sangat lazim ditemui dalam sektor industri ritel modern, khususnya pada bagian pramuniaga (SPG), kasir, dan staf administrasi.

3.1.2. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	-	-
2	SMA/SMK	66	78,6%

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12621>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3	D3	2	2,4%
4	S1	16	20,2%
Jumlah		84	100%

Sumber : Ramayana Teladan Medan, 2026

Berdasarkan tabel klasifikasi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 66 orang (78.6%), disusul oleh tingkat Diploma sebanyak 10 orang (11.9%), dan Sarjana (S1) sebanyak 8 orang (9.5%). Hal ini menunjukkan bahwa sektor ritel memerlukan program pelatihan berkala guna menjembatani peningkatan kompetensi teknis di lapangan.

3.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3.3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	10	11,9%
2	1-5 tahun	53	63,1%
3	6-10 tahun	13	15,5%
4	>10 tahun	8	9,5%
Jumlah		84	100%

Sumber : Ramayana Teladan Medan, 2026

Sebagian besar karyawan memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun sebanyak 53 orang (63.1%), masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 10 orang (21.4%), serta masa kerja 6 hingga 10 tahun sebanyak 13 orang (15.5%). Data ini mencerminkan karakteristik khas industri ritel yang dinamis dengan tingkat perputaran tenaga kerja yang aktif.

3.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian berdasarkan skor rata-rata (mean) dari instrumen kuesioner berskala Likert 5 poin.

Tabel 5.4. Kategori Skor Nilai

No	Kategori	Skor
1	Sangat Tidak Baik	84-148
2	Tidak Baik	149-216
3	Kurang Baik	217-284
4	Baik	285-352
5	Sangat Baik	353-420

Sumber : Hasil Pengolahan Data, (2026)

3.2.1 Analisis Deskriptif Pelatihan (X1)

Variabel Pelatihan (X1) diukur melalui indikator pendidikan, semangat kerja, proses seleksi peserta, dan keterampilan teknis. Berdasarkan hasil tabulasi jawaban 84 responden, diperoleh rata-rata skor keseluruhan variabel pelatihan sebesar 4.21 yang masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini mengonfirmasi bahwa program pelatihan seperti manajemen stres kasir dan aggressive customer service diterima dengan antusias oleh para karyawan.

3.2.2 Analisis Deskriptif Pengembangan SDM (X2)

Variabel Pengembangan SDM (X2) mencakup indikator pelatihan berkelanjutan, pengalaman kerja, penguasaan teknologi modern, dan tingkat pendidikan formal. Rata-rata skor tanggapan responden untuk variabel ini adalah 4.18, yang menunjukkan bahwa investasi jangka panjang perusahaan dalam membangun kapabilitas intelektual dan manajerial pegawai berjalan secara efektif.

3.2.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dievaluasi melalui indikator efektivitas kerja, efisiensi operasional, kualitas output, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Rata-rata skor yang diperoleh adalah 4.25, mengindikasikan tingkat pencapaian kerja yang tinggi di kalangan staf operasional Ramayana Teladan Medan.

Hasil analisis menunjukkan model regresi: $Y = 4.814 + 0.493X_1 + 0.235X_2 + e$. Uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) memiliki dampak dominan dengan thitung 20.751, dan Pengembangan SDM (X_2) memiliki thitung 6.015, keduanya signifikan pada taraf 0.05. Nilai R-Square sebesar 0.953 membuktikan bahwa 95.3% variasi kinerja karyawan di Ramayana Teladan Medan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 4.7% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini mengonfirmasi pentingnya sinergi antara intervensi teknis jangka pendek (pelatihan) dan pengembangan karier jangka panjang untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di sektor ritel.

Identitas karyawan Ramayana Teladan Medan didominasi oleh perempuan (63.1%) dibandingkan laki-laki (36.9%). Dari aspek tingkat pendidikan terakhir, mayoritas berpendidikan SMA/SMK Sederajat (78.6%), diikuti oleh jajarannya Diploma (11.9%), dan Sarjana S1 (9.5%). Ditinjau dari masa kerja karyawan, persentase tertinggi berada pada rentang waktu 1–5 tahun kerja (63.1%), masa kerja 6–10 tahun (15.5%), serta masa kerja di bawah 1 tahun yang mencerminkan tingkat perputaran tenaga kerja sektor ritel.

3.3. Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Hasil pengolahan program SPSS membuktikan seluruh item pertanyaan pada variabel Pelatihan ($X_{1.1} - X_{1.8}$), Pengembangan SDM ($X_{2.1} - X_{2.7}$), dan Kinerja Karyawan ($Y_1 - Y_7$) memiliki nilai signifikansi di bawah 0.05. Hal ini menunjukkan seluruh butir kuesioner dinyatakan valid secara statistik. Pada uji reliabilitas instrumen, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel di atas nilai batas aman > 0.60 (Variabel Y memiliki nilai alpha sebesar $0.858 > 0.60$). Hal ini menyatakan seluruh data memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

3.4. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan output data, nilai Tolerance untuk kedua variabel independen berada pada angka 0.476 (> 0.10) dan nilai VIF tepat konstan di angka 2.102 (< 10.0). Maka disimpulkan model regresi ini bersih dari bias multikolinieritas antar variabel independen. Hasil deteksi grafik scatterplot memperlihatkan titik-titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola geometris tertentu, serta tersebar merata di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini memvalidasi tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

3.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil estimasi parameter model regresi linier berganda menggunakan SPSS 23.0, diperoleh coefficients tabel yang membentuk persamaan struktural berikut:

$$Y = 4.814 + 0.493X_1 + 0.235X_2 + e$$

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikansi	Tolerance	VIF
Konstanta	4.814	3.455	0.001	-	-
Pelatihan (X_1)	0.493	20.751	0.000	0.476	2.102
Pengembangan SDM (X_2)	0.235	6.015	0.000	0.476	2.102

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t): Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan ($X_1 \rightarrow Y$) diperoleh nilai thitung sebesar 20.751 $>$ ttabel 1.663 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, Hipotesis Pertama (H_1) diterima secara mutlak. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan ($X_2 \rightarrow Y$) diperoleh nilai thitung sebesar 6.015 $>$ ttabel 1.663 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka Hipotesis Kedua (H_2) juga dinyatakan diterima secara signifikan.

Uji Simultan (Uji F): Berdasarkan tabel ANOVA, nilai Fhitung yang diperoleh adalah sebesar 680.740 > Ftabel 3.11 dengan angka probabilitas signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Keputusan ini memastikan Hipotesis Ketiga (H3) diterima; Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Teladan Medan.

Model		Sum of Squares	d.f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	883.677	2	441.838	680.740	.000 ^b
	Residual	43.487	67	.649		
	Total	927.163	69			

Analisis Koefisien Determinasi (R²): Nilai R-Square yang dihasilkan dari pemodelan regresi ini adalah sebesar 0.953. Angka ini membuktikan secara empiris bahwa kontribusi variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) dalam menjelaskan variasi naik-turunnya kinerja karyawan pada Ramayana Teladan Medan adalah sebesar 95.3%, sementara sisanya sebesar 4.7% dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian.

Pembahasan

Sinergi pengaruh yang sangat dominan (95.3%) mengonfirmasi bahwa pengelolaan komparatif antara intervensi jangka pendek melalui pelatihan teknis operasional dan investasi pengembangan karir jangka panjang adalah instrumen paling krusial dalam industri ritel modern. Secara parsial, variabel Pelatihan memiliki dampak perubahan yang paling besar ($t_{hitung} = 20.751$). Implementasi nyata dari pelatihan Management Stress Kasir dan Aggressive Customer Service terbukti membekali karyawan garis depan dengan ketahanan mental dan kecakapan taktis dalam menghadapi keluhan konsumen, yang secara instan mendongkrak skor efektivitas operasional toko.

4. Kesimpulan

Secara parsial, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ramayana Teladan Medan ($t_{hitung} 20.751 > t_{tabel} 1.663$). Secara parsial, Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ramayana Teladan Medan ($t_{hitung} 6.015 > t_{tabel} 1.663$). Secara simultan, Pelatihan dan Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} 680.740 > F_{tabel} 3.11$. Gabungan kedua variabel ini memegang peranan mutlak sebesar 95.3% dalam mendeterminasi kualitas kinerja personil toko. Manajemen disarankan untuk mengevaluasi indikator seleksi peserta pelatihan yang memiliki skor kepuasan terendah. Perusahaan harus menerapkan Model Evaluasi Kirkpatrick hingga level 4 (hasil) guna memantau dampak konkret kompetensi di lapangan secara berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel prediktor strategis lainnya seperti Stres Kerja akibat Beban Penjualan, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, atau Sistem Kompensasi Bonus Insentif.

Referensi

1. Armstrong, M. (2021). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
2. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
3. Erfianto, I. R., & Dwiarti, R. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(7), 105-122.
4. Fadilah, N., et al. (2021). Strategi Pengembangan SDM di Era Digital pada Sektor Ritel. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Digital*, 5(1), 33-47.
5. Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
7. Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
8. Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
9. Noe, R. A. (2023). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
10. Priyono, T., & Wahyuni, R. (2024). Model Evaluasi Pelatihan dan Kinerja Karyawan Ritel. *Jurnal Pengembangan SDM*, 10(1), 72-84.
11. Rahmawati, D., & Lubis, F. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Ritel. *Jurnal Administrasi Bisnis Indonesia*, 7(3), 145-156.
12. Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
13. Sary Zuanda, et al. (2024). *Strategi Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Medan: Media Pustaka.
14. Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
15. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
16. Yuddha, A. S., et al. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Darussalam Berlian Motor. *SI-MEN: Akuntansi dan Manajemen*, 14(1), 15-29.

15. Yuliana, P., Srihandayani, C. M., & Arianto, B. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja SPG Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. *Journal of Sustainability Business Research (JSBR)*, 2(1), 45-58.