

## The Influence of Training on the Performance of Food & Beverage Service Department Employees at Four Seasons Resort Bali At Sayan

Ni Putu Bintang Pertiwi Winarsa<sup>1</sup>, Ni Luh Gde Sri Sadjuni<sup>2</sup>, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati<sup>3\*</sup>

Politeknik Pariwisata Bali

**Corresponding Author:** Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati [sulistyawati@ppb.ac.id](mailto:sulistyawati@ppb.ac.id)

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Hotel, Competence, Human Resources

*Received :* 23 September

*Revised :* 17 October

*Accepted:* 20 November

©2024 Winarsa, Sadjuni, Sulistyawati: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Declining employee performance can cause problems for the company. Declining guest comments can indicate a decline in performance, which can affect the hotel's reputation. Developing employee competencies and skills to improve company operations that lead to improved performance. The study was conducted with the intention of determining the effect of training on the performance of food and beverage service employees at the Four Seasons Resort Bali at Sayan Hotel. The data collection methodology was carried out by distributing questionnaires to 38 respondents. The methodology used was the classical assumption test, unit regression analysis, T-test and determination coefficient test using SPSS version 25 for Windows. Based on the analysis, training has a good and significant effect on employee performance ( $t_{count} > t_{table} = 9.279 > 2.028$ ). Training has a contribution to influencing employee performance by 70.5% in the strong category.

## Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Food & Beverage Service Department di Four Seasons Resort Bali At Sayan

Ni Putu Bintang Pertiwi Winarsa<sup>1</sup>, Ni Luh Gde Sri Sadjuni<sup>2</sup>, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati<sup>3\*</sup>

Politeknik Pariwisata Bali

**Corresponding Author:** Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati [sulistyawati@ppb.ac.id](mailto:sulistyawati@ppb.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* : Hotel, Kompetensi, Sumber Daya Manusia

*Received :* 23 September

*Revised :* 17 Oktober

*Accepted:* 20 November

©2024 Winarsa, Sadjuni, Sulistyawati: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Kinerja yang menurun dari karyawan dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan. Jumlah komentar tamu yang menurun dapat menunjukkan penurunan kinerja, yang dapat berdampak pada reputasi hotel. Mengembangkan kompetensi dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan operasional perusahaan yang berujung pada peningkatan kinerja. Penelitian dilakukan dengan maksud mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan *food and beverage service* di Four Seasons Resort Bali at Sayan Hotel. Metodologi pengambilan data dilaksanakan dengan Penyebaran kuisioner ke 38 responden. Metodologi yang digunakan yakni uji asumsi klasik, analisis regresi unit, uji T dan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 25 untuk Windows. Didasarkan analisis, pelatihan memiliki pengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 9,279 > 2,028$ ). Pelatihan memiliki kontribusi untuk mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 70,5% dalam kategori kuat.

---

## PENDAHULUAN

Tahun 2023, Four Seasons Resort Bali at Sayan memiliki target resort goals terhadap ulasan tamu sebesar 90,0. Data komentar pengunjung dari Januari hingga Desember 2023 menunjukkan penurunan rata-rata kondisi sebesar 10,2 dari tahun sebelumnya; penurunan yang paling signifikan terlihat pada bulan Juni, Juli, dan Desember, ketika jumlah komentar pengunjung jatuh di bawah 80,0. Komentar tamu adalah ulasan yang diberikan oleh pelanggan yang berkaitan dengan informasi tentang bagaimana mereka mengevaluasi suatu produk dan pelayanan dari berbagai aspek (Mo, Zan., 2015).

Menurut Silaen (2021), evaluasi kinerja ialah proses yang dilaksanakan individu ataupun kelompok dalam suatu perusahaan agar mengevaluasi kinerja karyawan dengan cara membandingkan kinerjanya. Ditinjau dari hasil *performance review* ini setiap departemen karyawannya berada dalam posisi *solid* dan *exceptional* dengan persentase masing-masing di atas 25%. Namun, *performance review* karyawan departemen *Food and Beverage Service* dominan masih berada pada tahapan *must improve* dan *growing*. Dalam kondisi ini, kinerja karyawan *Food and Beverage Service* masuk dalam kategori kurang dan masih memiliki efikasi diri yang rendah sehingga belum mampu mencapai target demi memenuhi tujuan (*goals*) dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), masalah kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari faktor kompetensi dan motivasi. Perusahaan dapat meningkatkan ilmu dan keterampilan karyawan dengan melaksanakan pelatihan/*training*. *Training* di Four Seasons Resort Bali at Sayan disesuaikan dengan posisi dan jabatan karyawan dalam sebuah departemen. Pelatihan di Four Seasons Resort Bali at Sayan bertujuan untuk menyelaraskan kemampuan karyawan agar sesuai dengan standar Four Seasons. Pelatihan di departemen *Food and Beverage Service* menunjukkan bahwa realisasi rata-rata jam pelatihan tahun 2023 telah melebihi standar yang ditetapkan yaitu 4 jam dalam setiap bulan. Jenis pelatihan yang diberikan selaras dengan bidang, posisi, instruktur, dan manajemen waktu yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan pelatihan yang konsisten setiap bulannya.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan pelatihan memberikan pengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Setiawan & Santoso, 2023; Yhonanda Harsono, 2023; Kosdianti & Sunardi, 2021; Pramono & Prahawan, 2021; Mahardika & Luturlean, 2020; Ali Halawi & Nada Haydar, 2018). Artinya, jika pelatihan dilakukan dengan baik, maka kinerja karyawan juga baik. Namun, berbeda dengan fenomena yang terjadi di Four Seasons Resort Bali di Sayan, penjelasannya ialah bahwa pelatihan diberikan oleh departemen layanan makanan dan minuman berhasil namun kinerjanya tidak sesuai terhadap standar yang ditetapkan. Berdasarkan pengamatan terhadap pelatihan, maka maksud penelitian ini yakni mengetahui pengaruh kinerja karyawan *food and beverage* terhadap pelatihan di Hotel Four Seasons Resort Bali di Sayan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Robbins (2016:260) Produktivitas adalah kinerja individu atau grup di organisasi selama periode tertentu, yang mencerminkan sejauh mana mereka memenuhi tuntutan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada segala sesuatu yang disumbangkan oleh karyawan kepada perusahaan dalam hal kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam melakukan aktivitas kerja sesuai dengan standar yang diharapkan (Nuswandari, 2022). Disimpulkan kinerja karyawan ialah hasil kinerja profesional perusahaan dalam hal kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaan selama jangka waktu tertentu, dan menggambarkan kemampuan seseorang dalam memenuhi syarat sehingga mencapai tujuan perusahaan.

### Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016), terdapat indikator yang dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja karyawan antara lain:

a. Kualitas

Kualitas seorang karyawan tidak hanya dapat diukur dari hasil kerja yang sesuai dengan keahlian dan kompetensinya, tetapi juga dari sudut pandang karyawan tersebut dengan kualitas pekerjaan yang dilaksanakan.

b. Kuantitas

Hal ini mengacu pada jumlah target yang diraih karyawan berdasarkan akumulasi unit dan jumlah siklus aktivitas yang dilakukan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yakni sejauh apa tugas diselesaikan diawal periode tertentu untuk mengefektifkan hasil dan membebaskan kesempatan untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas

Efisiensi ialah optimalisasi menggunakan daya organisasi seperti teknologi informasi dan bahan baku, serta peningkatan hasil unit individu dalam menggunakannya.

e. Kemandirian

Kemandirian ialah seseorang yang kemudian mampu melaksanakan tugasnya tidak dibantu supervisor.

Menurut Sugiyono (2018) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam kinerja staf adalah berikut:

a. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dari daya serap staf dihadapkan dengan kualitas pekerjaan yang dilaksanakan dan penyelesaiannya.

b. Kuantitas

Kuantitas ialah jumlah unit, jumlah aktivitas yang dituntaskan, dll..

c. Ketepatan Waktu

Koordinasi dengan *output* dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya, prioritas aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

d. Efektivitas

Memaksimalkan tingkat pemanfaatan daya organisasi (energi, bahan baku, teknologi) dan meningkatkan dampak setiap unit jika menggunakan sumber daya.

Menurut Dessler (2015) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam kinerja karyawan yakni:

- a. Kualitas pekerjaan dihubungkan dengan keakuratan, kelengkapan, serta bisa diterimanya pekerjaan yang dilaksanakan.
- b. Produktivitas yakni akumulasi dan efektivitas tenaga kerja dihasilkan di periode tertentu.
- c. Keahlian ialah keterampilan praktik atau informasi yang difungsikan di tempat kerja.
- d. Keandalan merupakan tingkat seorang karyawan diberi kepercayaan melaksanakan serta menindaklanjuti pekerjaan.
- e. Kehadiran ialah karyawan datang tepat waktu, istirahat dan makan sesuai jadwal, serta menyimpan catatan kehadiran secara umum.
- f. Kemandirian diartikan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan atau tanpa pengawasan.

## **Pelatihan**

Pelatihan adalah pelatihan karyawan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawannya untuk mencapai standar terbaik yang ditetapkan oleh organisasi (Dessler, 2015:284). Pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses pembelajaran di mana seorang karyawan mulai bekerja. Pelatihan berlangsung ketika seorang karyawan dipekerjakan atau mencoba untuk mengambil posisi baru di perusahaan (Pandeani et al., 2022; Pitanatri et al., 2024; Sulistyawati et al., 2023; Witarsana et al., 2022). Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan proses pengasahan kemampuan guna menghasilkan kinerja yang lebih baik.

## **Indikator Pelatihan**

Menurut Dessler (2015), indikator pembelajaran dapat dikategorikan ke dalam lima indikator berikut:

a. Instruktur

Karena pelatihan umumnya ditujukan menabahnya keterampilan, pelatih dipilih agar penyampaian bahan ajar *training* harus terqualifikasi, profesional dan kompeten.

b. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan dipilih didasari keadaan tertentu dan terqualifikasi relevan.

- c. Materi  
Materi dan program diselaraskan dengan arah pelatihan staf yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- d. Metodologi  
Metodologi pelatihan dapat memberikan efektivitas aktivitas pengembangan sumber daya manusia jika disesuaikan dengan jenis materi dan keterampilan peserta.
- e. Tujuan  
Pelatihan membutuhkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, seperti mengembangkan rencana aksi, menentukan tujuan dan hasil pembelajaran yang diharapkan.

Menurut Willson dalam Wahyuningsih (2019: 6), ada lima indikator untuk pembelajaran:

- a. Tujuan pelatihan  
Harus realistis serta dapat dicapai, dan pembimbingan harus diperuntukkan agar mengembangkan keterampilan profesional sehingga peserta menjadi lebih mahir dalam tugas-tugas yang diperlukan.
- b. Materi  
Karya yang dikirimkan dapat berupa pedoman kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin dan etika kerja, dan laporan kerja.
- c. Metode  
Pembelajaran menggunakan pendekatan partisipatif dalam pengajaran termasuk diskusi kelompok, seminar, latihan, praktik (demonstrasi), permainan, demonstrasi pengajaran, tes, observasi kelompok, dan penelitian (studi banding).
- d. Kualifikasi peserta  
Karyawan yang memenuhi syarat, termasuk karyawan tetap dan karyawan yang direkomendasikan oleh manajemen, berhak untuk berpartisipasi dalam program ini.
- e. Kualifikasi pelatih  
Pelatih/penyelenggara pelatihan yang berpartisipasi harus memenuhi kualifikasi sebagai berikut: mereka mempunyai keterampilan relevan dengan bahan ajar pelatihan, mampu menginspirasi serta memotivasi peserta, dan meakai metode partisipatif.

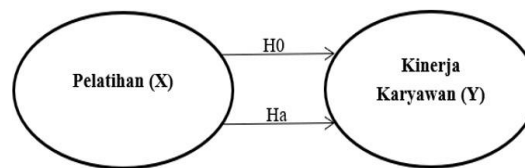
Menurut Mangkunegara (2016:46), indikator yang menentukan keberhasilan pelatihan antara lain:

- a. Instruktur  
Karena pelatihan umumnya ditujukan agar menambah keterampilan, sehingga guru haruslah guru yang tepat, personal dan kompeten.
- b. Peserta  
Tentu saja dipilih didasarkan syarat tertentu serta terqualifikasi yang relevan, tetapi indikatornya termasuk antusiasme terhadap siklus pelatihan.

- c. Materi  
Materi pelatihan diselaraskan bertujuan agar pengembangan sumber daya individu yang ingin diraih oleh perusahaan.
- d. Metode  
Memastikan efektivitas yang lebih besar dari aktivitas pengembangan sumber daya individu, serta dirancang mirip jenis materi dan komposisi peserta.
- e. Tujuan  
Pelatihan memiliki tujuan jelas, terutama berkaitan dengan pengembangan aksi dan tujuan, serta hasil pembelajaran yang diraih.

### Kerangka Pemikiran

Struktur dan model penelitian dari studi ini dapat diringkas sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Penelitian sebelumnya oleh Setiawan dan Santoso (2023) menjelaskan pelatihan mempunyai dampak baik serta signifikan terhadap kualitas kinerja. Menurut Kosdianti & Sunardi (2021), penelitian mereka menemukan pembimbingan memiliki pengaruh baik serta signifikan dengan kualitas staf PT Satria Piranti Perkasa. Berdasarkan penelitian ini, dapat diputuskan hipotesis yakni:

1. Hipotesis nol ( $H_0$ ): Pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang baik dan berarti terhadap kualitas kinerja staf makanan dan minuman di Hotel Four Seasons Resort Bali di Sayan.
2. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ): Pelatihan mempunyai dampak yang baik dan berarti terhadap kualitas staf departemen pelayanan di Four Seasons Bali Hotel di Sayan.

### METODOLOGI

Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini mensurvei 38 staf departemen pelayanan makanan dan minuman di Four Seasons Resort Bali di Sayan Hotel. Dalam penelitian ini, seluruh populasi dipilih dan teknik sampling jenuh digunakan. Uji normalitas, heteroskedastisitas, analisis regresi tunggal, uji-t dan uji hipotesis klasik dengan uji koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis data. Perangkat lunak SPSS 25 untuk Windows digunakan untuk pengambilan data memakai kuesioner, wawancara serta observasi.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Normalitas

Tabel 1 menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal dan terbukti reliabel; nilai  $\alpha$  (Asymp.Sig) melebihi nilai signifikansi yaitu  $0,200 > 0,05$  atau 5%.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.53854158
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.057
	Negative	-.105

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.894	4.724		1.883	.068
Pelatihan	-.111	.098	-.186	-1.136	.263

Sebagai bukti data yang dianalisis disini tidak terdapat bukti adanya heteroskedastisitas adalah dengan signifikansi sebesar  $0,263 > 0,05$  dibuktikan dengan hasil analisis data di Tabel 2.

### Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.305	.158	198.307	.000
	Pelatihan	.030	.003	.840	9.279

1.  $Y = 31.305 + 0,030 X$   
 Dengan demikian, dapat diperoleh garis regresi linier sederhana antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan sebagai berikut:
2. Konstanta = 31.305  
 Nilai konstanta yang diperoleh yaitu sebesar 31.305 mengandung arti apabila variabel pelatihan ditiadakan maka kinerja karyawan bernilai 31.305. Ketika nilai variabel independen (pelatihan) meningkat, variabel dependen (kinerja) meningkat.
3. Pelatihan = 0,030

Nilai koefisien regresi variabel  $x$  yaitu pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah 0,030. Ini menggambarkan setiap kenaikan satu unit pelatihan akan meningkatkan kinerja staf 0,030. Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti bahwa pelatihan dan kinerja berhubungan positif.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana, variabel independen yaitu pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

### Uji T

Dari analisis data dan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa uji-t lebih besar dari uji-t tabulasi karena uji-t adalah 9,279 dan nilai t adalah 2,028. Nilai t-value menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, hasil uji deskriptif dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen catering Four Seasons Resort Bali di Sayan.

Tabel 4. Hasil Uji t Hitung

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Pelatihan	9,279	2,028	0,000	0,05	Positif dan Signifikan

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840a	.705	.697	.092

Berdasarkan Tabel 5, interval koefisien determinasi dalam penelitian ini berada diantara 60% - 79,9%, sehingga nilai koefisien tersebut dikatakan termasuk dalam kategori kuat. Hasil koefisien determinasi pada

penelitian ini adalah sebesar 0,705 (70,5%), yang berarti variabel pelatihan (X) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada bagian catering Four Seasons Resort Bali di Sayan.

## **PEMBAHASAN**

Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji regresi tunggal ( $Y = 31,305 + 0,030$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa ketika variabel pelatihan meningkat, maka variabel kinerja karyawan meningkat dan sebaliknya;  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dikarenakan hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 9,279 untuk lingkungan kerja (X) lebih tinggi dan signifikan lebih rendah dari 2,028 pada  $t$  tabel. Lingkungan kerja. Nilai  $\alpha$ . ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Four Seasons Resort Bali di Sayan sangat dipengaruhi oleh pelatihan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,705, yang berarti variabel dependen dijelaskan oleh 70,5% ( $0,705 \times 100\%$ ) dari variabel independen dan sisanya sebesar 29,5% ( $100\% - 70,5\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Selain pendidikan, minat dan kepribadian pegawai, kejelasan dan akseptabilitas pekerjaan, keterampilan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan faktor independen atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Afandi, 2021:86-87). Sugiyono (2017) menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi berkisar antara 60% hingga 79,9%, maka variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi untuk penelitian ini sebesar 70,5 persen yang berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini diterima karena pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Four Seasons Resort Bali at Sayan dan dampak tersebut bersifat positif dengan skala yang kuat. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Setiawan & Santoso (2023) yang menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika pelatihan dilakukan dengan baik, maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pelayanan di Hotel Four Seasons Resort Bali yang berlokasi di Sayan. Hal ini berarti bahwa peningkatan tingkat pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kategori kuat, pelatihan memberikan kontribusi sebesar 70,5% terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan 29,5% untuk variabel selain penelitian ini. Saran yang dapat peneliti berikan adalah manajemen Four Seasons Resort Bali at Sayan dapat melakukan pembuatan jadwal pelatihan lebih baik dan selalu memberikan umpan balik untuk mengasah daya ingat karyawan, sehingga karyawan merasa lebih percaya diri, mandiri, dan menghasilkan output melebihi target yang telah ditetapkan oleh hotel.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Menginterpretasikan hasil penelitian perlu memperhatikan keterbatasan penelitian. Keterbatasan penelitian ini adalah 29,5% variabel selain variabel pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu, peneliti disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aidah Nassazi. (2013). Effects of Training on Employee Performance. *Business Economics and Tourism*, 5(2), 1337-1342.
- Dessler, G. (2015a). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Edisi Empa). Indeks.
- Dessler, G. (2015b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Index.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Mahardika, C. G., & Luturlean, B. S. (2020). The Effect Of Training On Employee Performance of PT Astra International Tbk -Toyota Sales Operation (AUTO2000) Soekarno Hatta Bandung Branch. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 388-391.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (11th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mo, Zan., Y.-F. L. dan P. F. (2015). Effect of Online Reviews on Consumer Purchase Behavior. *Journal of Service Science and Management*, 8, 419-424.
- Nurul Ichsan, R. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 71-77. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i1.20>
- Nuswandari. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Deviratif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127-145.
- Pandeani, N. K. N., Suprastayasa, I. G. N. A., & Kartini, L. P. (2022). Employees' Perception towards Online Training Program: A Case from A Hotel. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 11(1), 25-34.

Pramono, A. C., & Prahiawan, W. (2021). Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 142-150.  
<https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1742>

Pitanatri, P. D. S., Witarsana, I. G. A. G., Kartini, N. L. P., Swandewi, N. K., & Pitanatri, M. U. (2024). Winning Over The Gen Z: Empirical Insights Into Social Media Behaviour During Travel. *International Journal of Professional Business Review*, 9(8), e04884-e04884.