

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA *SECURITY* YANG DITEMPATKAN DI PERUSAHAAN KLIEN PT PUTRA DAYUNG BERSAUDARA

Febri Ferdinan *¹

Musoli ²

Fitri Maulidah Rahmawati ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi, Ilmu Sosial, dan Humaniora, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia

*e-mail: febriferdinan06@gmail.com¹, musoli@unisayogya.ac.id², fitri.maura@gmail.com³

Abstrak

Latar Belakang: Pelatihan dan pengembangan *security* memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka. Program pelatihan yang dirancang dengan baik membantu karyawan dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja, baik yang bersifat rutin maupun dinamis. Dalam industri jasa keamanan, *security* memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban di tempat kerja. Salah satu perusahaan yang memiliki divisi keamanan yang cukup besar adalah PT Putra Dayung Bersaudara.

Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui pengaruh pelatihan pengembangan terhadap kinerja *security* yang ditempatkan di perusahaan klien PT. Putra Dayung Bersaudara. **Metode:** Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner tertutup secara online menggunakan google formulir **Hasil:** Uji Hipotesis Parsial (t) X1 dan X2 menggunakan *Coefficients* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan pengembangan terhadap kinerja karyawan *security* ($p=0,04$, $p=0,00$). Uji Simultan (f) menggunakan ANOVA menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan *security* ($p=0,00$). **Simpulan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *security* di PT Putra Dayung Bersaudara, baik secara parsial maupun simultan. **Saran:** Perusahaan disarankan untuk mengombinasikan pelatihan dengan program pengembangan berkelanjutan agar karyawan memiliki keterampilan teknis sekaligus kemampuan adaptasi.

Kata kunci: SECURITY, PERUSAHAAN, PELATIHAN, PENGEMBANGAN

Abstract

Background: Security training and development plays an important role in improving the competencies, skills, and experience needed to carry out their duties and responsibilities. A well-designed training program helps employees face challenges in the work environment, both routine and dynamic. In the security services industry, security has a big responsibility in maintaining security and order in the workplace. One company that has a fairly large security division is PT Putra Dayung Bersaudara. **Research Objective:** To determine the effect of development training on the performance of security personnel placed in the client company PT. Putra Dayung Bersaudara. **Method:** The data collection method used in this study is a survey approach through the distribution of closed questionnaires online using Google Forms Results: Partial Hypothesis Test (t) X1 and X2 using *Coefficients* shows that there is an effect of development training on the performance of security employees ($p = 0.04$, $p = 0.00$). Simultaneous Test (f) using ANOVA shows that Training and Development simultaneously have a significant effect on the performance of security employees ($p = 0.00$). **Conclusion:** The results of the study indicate that training and development have a positive and significant effect on security performance at PT Putra Dayung Bersaudara, both partially and simultaneously. **Suggestion:** Companies are advised to combine training with continuous development programs so that employees have both technical skills and adaptability.

Keywords: SECURITY, COMPANY, TRAINING, DEVELOPMENT

PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan karyawan *security* memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka (Rismawati, 2024). Pelatihan yang efektif tidak hanya mendukung produktivitas karyawan tetapi juga membuka peluang bagi mereka untuk

berkembang dalam jenjang kariernya (Jaya *et al.*, 2024). Program pelatihan yang dirancang dengan baik membantu karyawan dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja, baik yang bersifat rutin maupun dinamis (Agustia, 2024).

Judul penelitian ini diambil karena peneliti melihat bahwa pelatihan dan pengembangan punya peran penting dalam menunjang kinerja karyawan, apalagi untuk profesi seperti *security* yang tugasnya cukup berat dan penuh tanggung jawab.

Di lapangan, tidak semua pelatihan yang diberikan perusahaan benar-benar sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga sering kali apa yang dipelajari tidak terlalu berdampak ke pekerjaan sehari-hari. Lewat penelitian ini, peneliti ingin tahu apakah pelatihan dan pengembangan yang selama ini dilakukan sudah efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan *security* atau belum.

Selain itu, peneliti juga berharap hasil dari penelitian ini bisa jadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk memperbaiki atau menyusun ulang program pelatihan agar lebih tepat sasaran dan bermanfaat. Judul ini dipilih karena topiknya cukup relevan, bisa memberikan kontribusi nyata, dan menarik untuk dikaji lebih dalam, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan google formulir sebagai alat utama dalam pengumpulan data primer dari responden. Google formulir adalah salah satu platform berbasis daring yang disediakan oleh google untuk menyusun kuesioner, mendistribusikannya secara online, serta merekapitulasi jawaban responden secara otomatis ke dalam format spreadsheet.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner tertutup secara online menggunakan google formulir. Kuesioner tertutup dipilih karena setiap pernyataan telah disediakan pilihan jawaban, sehingga memudahkan responden dalam menjawab dan mempermudah peneliti dalam proses pengolahan data secara kuantitatif.

Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator dari variabel pelatihan, pengembangan, dan kinerja karyawan *security*, dan diukur menggunakan skala Likert lima poin untuk menangkap tingkat persepsi responden. Metode ini dinilai paling tepat mengingat karakteristik responden yang tersebar di berbagai lokasi kerja dan memiliki sistem kerja shift, sehingga memungkinkan mereka mengisi kuesioner dengan fleksibel tanpa harus bertatap muka langsung dengan peneliti.

Instrumen kuesioner yang digunakan dalam Google Formulir disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yakni pelatihan (X1), pengembangan (X2), dan kinerja karyawan *security* (Y). Untuk mengukur persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, digunakan skala Likert dengan lima tingkat respons, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode penyebaran kuesioner, yang dibagikan melalui google formulir kepada seluruh karyawan *security* yang ditempatkan di perusahaan klien PT Putra Dayung Bersaudara. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus sampling, yaitu teknik pengumpulan data dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian.

Uji Statistik Deskriptif

. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel utama, yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan (X2), dan Kinerja Karyawan Security (Y). Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics										
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Pelatihan	85	37.00	45.00	42.6471	2.87728	8.279	-.929	.261	-.637	.517
Pengembangan	85	25.00	35.00	32.4588	3.04550	9.275	-.900	.261	-.697	.517
Kinerja	85	26.00	35.00	32.6471	2.90609	8.445	-.871	.261	-.855	.517
Valid N (listwise)	85									

Pada table 1, hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pelatihan, pengembangan, dan kinerja yang baik dengan variasi nilai antar responden yang relatif kecil. Hal ini menandakan adanya keseragaman dalam persepsi dan pengalaman responden terhadap pelatihan, pengembangan, serta kinerja yang mereka miliki

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	r-tabel	r-hitung	Hasil Uji Validitas
Pelatihan	P1	0,213	0,766	Valid
	P2	0,213	0,832	Valid
	P3	0,213	0,862	Valid
	P4	0,213	0,729	Valid
	P5	0,213	0,823	Valid
	P6	0,213	0,800	Valid
	P7	0,213	0,773	Valid
	P8	0,213	0,654	Valid
Pengembangan	P1	0,213	0,664	Valid
	P2	0,213	0,816	Valid
	P3	0,213	0,768	Valid
	P4	0,213	0,663	Valid
	P5	0,213	0,841	Valid
	P6	0,213	0,870	Valid
	P7	0,213	0,781	Valid
Kinerja	P1	0,213	0,738	Valid
	P2	0,213	0,764	Valid
	P3	0,213	0,826	Valid
	P4	0,213	0,758	Valid
	P5	0,213	0,824	Valid
	P6	0,213	0,796	Valid
	P7	0,213	0,680	Valid

Pada table 2, diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Pelatihan (P1–P8), Pengembangan (P1–P7), dan Kinerja (P1–P7) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel serta nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada ketiga variabel penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Reabilitas

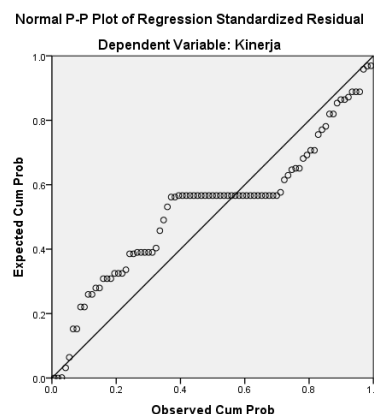
. Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Uji Reabilitas
Pelatihan X1	0,908	Reliabel
Pengembangan X2	0,885	Reliabel
Kinerja	0,882	Reliabel

Pada table 3, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Pelatihan sebesar 0,908 dengan 8 item, variabel Pengembangan sebesar 0,885 dengan 7 item, dan variabel Kinerja sebesar 0,882 dengan 7 item. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut berada di atas 0,70, sehingga sesuai dengan kriteria. Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada ketiga variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi, reliabel, dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi terdistribusi normal. Digunakan metode grafik *Normal Probability Plot (P-P Plot)* pada SPSS 22. Jika titik-titik pada grafik menyebar secara simetris di sekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018).



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas PP Plot

Pada gambar 1, titik-titik residual berada dan mengikuti garis diagonal, dengan penyimpangan yang relatif kecil. Pola ini mengindikasikan bahwa distribusi residual tidak jauh berbeda dari distribusi normal teoritis.

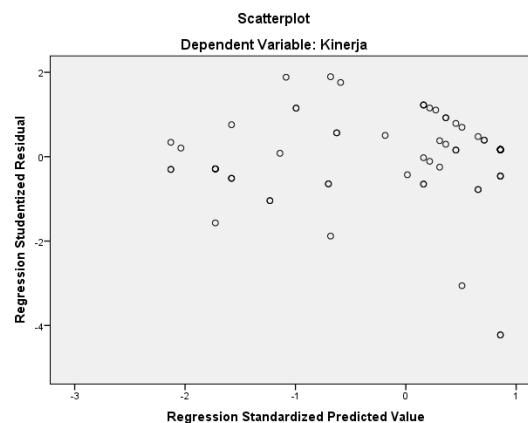
Uji Multikolinearitas

Tabel 4, Hasil Uji Multikolinearitas							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.325	2.314		1.436	.155		
Pelatihan	.356	.120	.352	2.965	.004	.259	3.866
Pengembangan	.491	.113	.514	4.326	.000	.259	3.866

Pada table 4, Hasil pengolahan data pada tabel coefficients menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,259 dan VIF sebesar 3,866. Demikian juga variabel Pengembangan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,259 dan VIF sebesar 3,866.

Menurut kriteria pengujian, suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sebaliknya, apabila nilai Tolerance kurang dari 0,10 atau VIF lebih besar sama dengan 10, maka terdapat indikasi multikolinearitas. Berdasarkan kriteria tersebut, nilai Tolerance untuk kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2, Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2, Berdasarkan scatterplot pada gambar di atas, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu seperti gelombang, melebar, atau menyempit. Penyebaran yang acak ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5, Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.325	2.314		1.436	.155
	Pelatihan	.356	.120	.352	2.965	.004
	Pengembangan	.491	.113	.514	4.326	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Pada table 5, Nilai konstanta (Constant) sebesar 3.325 dengan tingkat signifikansi $0.155 > 0.05$, artinya konstanta tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Namun demikian, nilai ini menunjukkan bahwa jika variabel X1 (Pelatihan) dan X2 (Pengembangan) bernilai nol, maka nilai Y (Kinerja) adalah 3.325.

Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0.356 dengan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *Security*. Dengan kata lain, setiap kenaikan satu satuan pada variabel Pelatihan akan meningkatkan nilai Kinerja sebesar 0.356 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan (X2) sebesar 0.491 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *Security*. Dengan kata lain, setiap kenaikan satu satuan pada variabel Pengembangan akan meningkatkan nilai Kinerja sebesar 0.491 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 6, Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.325	2.314		1.436	.155
	Pelatihan	.356	.120	.352	2.965	.004
	Pengembangan	.491	.113	.514	4.326	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian Hipotesis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pelatihan adalah sebesar 0,004. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,004 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan security. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja dinyatakan diterima. Pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja.

Pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pengembangan adalah sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

karyawan security. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi 0,004 dan variabel Pengembangan memiliki nilai signifikansi 0,000. Kedua nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa baik Pelatihan maupun Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan security. Dengan demikian, hipotesis pertama dan hipotesis kedua dinyatakan diterima

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel ANOVA.

Tabel 6, Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	496.894	2	248.447	95.863	.000 ^b
	Residual	212.518	82	2.592		
	Total	709.412	84			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 95,863 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Pengembangan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan diterima.

Koefisien Determinasi

Table 7, Hasil Uji Koefisine Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.693	1.60987

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Pada Table 7, Koefisien Determinasi Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,837 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,700 mengindikasikan bahwa sebesar 70% variasi pada variabel Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Pengembangan secara bersama-sama. Sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,693 memperlihatkan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas, kontribusi variabel Pelatihan dan Pengembangan dalam menjelaskan variasi Kinerja karyawan adalah sebesar 69,3%.

Security yang mengikuti pelatihan lebih mampu bertindak cepat, tanggap, dan tepat dalam menghadapi potensi gangguan keamanan. Misalnya, dalam situasi darurat seperti keributan di lingkungan kerja, *security* yang telah mendapatkan pelatihan cenderung lebih siap melakukan tindakan pengendalian massa sesuai prosedur dibandingkan dengan yang belum terlatih. Hal ini memperlihatkan bahwa pelatihan benar-benar memperkuat kesiapan satpam dalam menghadapi kondisi nyata di lapangan.

Pengembangan ini memberi motivasi intrinsik bagi *security*, karena mereka merasa dihargai dan memiliki prospek karier yang jelas. *Security* yang mendapatkan dukungan pengembangan cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi, rasa percaya diri yang kuat, serta semangat untuk bekerja lebih baik. Mereka tidak hanya bertugas menjaga keamanan, tetapi juga mampu menjadi *problem solver* dalam situasi tertentu, misalnya dalam pengambilan keputusan cepat saat terjadi gangguan keamanan.

Hal ini selaras dengan penelitian (Putra, 2019) dan (Lolowang *et al.*, 2016) yang menegaskan bahwa pelatihan memberikan penguasaan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan menyiapkan karyawan menghadapi tantangan jangka panjang. Dalam konteks PT Putra Dayung Bersaudara, kombinasi pelatihan dan pengembangan menciptakan *security* yang tidak hanya tangguh secara teknis, tetapi juga adaptif secara mental dan strategis.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, sebesar 70,0% variasi kinerja *security* dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan, sementara sisanya 30,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut antara lain motivasi kerja, gaya kepemimpinan atasan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, hingga budaya organisasi. Misalnya, *security* yang memperoleh penghargaan atas kinerjanya akan lebih termotivasi untuk bekerja optimal, meskipun pelatihan dan pengembangan tetap memegang peranan penting. Hal ini sejalan dengan penelitian (Lestari & Afifah., 2020) yang menegaskan bahwa faktor kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan turut berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan terbukti memberikan kontribusi dominan terhadap kinerja *security*, namun faktor-faktor eksternal lain juga perlu diperhatikan agar hasil kinerja lebih maksimal

KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan *security*. Pelatihan meningkatkan keterampilan teknis, disiplin, dan kesiapan menghadapi keadaan darurat, sedangkan pengembangan lebih kuat dalam mendorong motivasi, loyalitas, dan kepercayaan diri. Secara simultan, keduanya berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja, dengan pengaruh sebesar 70%, sementara 30% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustia, F. (2024). Peran Coaching Dan Mentoring Dalam Pengembangan Karier Karyawan. *Journal of Economic, Management, Business, Accounting Sustainability*, 1(4), 43-53.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jaya, A., & Ibrahim, C. (2024). Hambatan Serta Motivasi Pustakawan Dalam Menulis Karya Ilmiah Pada Jurnal Ilmiah Di Perustakaan Modern Kendari. *Jurnal Literasi Perpustakaan dan Informasi UHO: Jurnal Penelitian Kajian Perpustakaan dan Informasi*, 4(4), 230-242.
- Kesetaraan Paket B di PKBM Geger Sunten). *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 13(1).
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.

- Lolowang, M. G., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Putra, M. K. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan divisi keamanan aviation di Indonesia Angkasa Pura II (Persero) Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 25-31.
- Rismawati, R., Ibrahim, T., & Arifudin, O. (2024). Peran Sistem Informasi Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(7), 1099-1122.