



Peran pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Toko Indomaret (Studi kasus Indomaret Limus Pratama)

Eldi Nafisah¹, Erlangga Rahimi²

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 Desember 2025

Disetujui 2 Januari 2026

Diterbitkan 28 Januari 2026

Kata kunci:

Pendidikan, Pelatihan,
Kinerja Karyawan,
Indomaret, Sumber Daya
Manusia, Ritel

Keywords:

Education, Training,
Employee Performance,
Indomaret,
Humanresources,
Modern Retail

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana peran pendidikan dan pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja ritel modern, khususnya di Toko Indomaret Limus Pratama. Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi yang dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan secara berkala dan sesuai kebutuhan lapangan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan aspek-aspek kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, keterampilan teknis, pelayanan pelanggan, dan kecepatan kerja. Pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan dan sikap kerja, sementara pelatihan memperkuat keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam operasional sehari-hari. Karyawan yang mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan kepercayaan diri, inisiatif kerja, dan pemahaman terhadap standar operasional perusahaan. Namun, masih ditemukan beberapa tantangan, seperti keterbatasan waktu pelatihan, belum meratanya kesempatan pelatihan lanjutan, serta kurangnya evaluasi pasca-pelatihan yang terstruktur. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan kepada pihak manajemen untuk menyusun strategi pelatihan jangka panjang yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan, serta melibatkan karyawan dalam proses perencanaan dan evaluasi pelatihan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan merupakan faktor kunci dalam membangun sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi di sektor ritel.

ABSTRACT

This study claims to comprehensively analyze how education and training contribute to improving employee performance in the context of modern retail work environments, specifically at the Indomaret Limus Pratama branch. Education and training are considered strategic instrument in human resource management to boost productivity, work quality, and employee loyalty. The research employs a qualitative approach using a case study method. Data collection techniques include in-depth interviews, direct observation, and documentation, which are analyzed thematically. The results indicate that regularly scheduled and needs-based training programs have a significant impact on various aspects of employee performance, such as work discipline, technical skills, customer service quality, and work efficiency. Formal education provides foundational knowledge and work attitudes, while training strengthens the practical skills required in daily operations. Employees who have participated in training programs showed improvement in self-confidence, work initiative, and understanding of the company's standard operating procedures. Nevertheless, several challenges were identified, including limited training time, unequal access to advance training opportunities, and the lack of structured post-training evaluations. Therefore, this study recommends that management develop a long-term, sustainable training strategy based on actual field needs, and involve employees in the planning and evaluation processes. The implications of this research highlight that investment in education and training is a crucial factor in developing superior and competitive human resources within the retail sector.



©2026 Eldi Nafisah, Erlangga Rahimi. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, kompeten, dan mampu bekerja secara efektif serta efisien (Wijaya et al., 2019). SDM yang unggul menjadi salah satu aset strategis perusahaan karena secara langsung

berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan daya saing organisasi (Pratiwi & Hendry Cahyono, 2018). Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui pelatihan dan pendidikan yang sistematis (Firman Fadilah & Al Banin, 2022). Pelatihan dan pendidikan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga mengembangkan soft skill, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas pelayanan perusahaan (Kusrini et al., 2024).

Indomaret Limus Pratama, sebagai bagian dari jaringan ritel modern terbesar di Indonesia, menghadapi tantangan besar dalam menjaga standar operasional dan pelayanan yang konsisten. Perusahaan telah melaksanakan berbagai program pelatihan, mulai dari pelatihan dasar bagi karyawan baru, pelatihan kasir, standar pelayanan, hingga pelatihan manajemen bagi calon kepala toko. Meskipun program-program ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, fakta di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua peserta pelatihan mampu menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas dan relevansi program pelatihan yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia, pelatihan dan pendidikan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, keterampilan, dan efisiensi kerja karyawan (Busro, 2020). Namun, sebagian penelitian juga menemukan adanya kesenjangan antara pelatihan yang diberikan dan kemampuan karyawan untuk menerapkan materi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Inilah research gap yang ingin diisi oleh penelitian ini, yaitu belum jelas sejauh mana program pelatihan dan pendidikan di Indomaret Limus Pratama benar-benar berdampak pada kinerja karyawan, serta faktor-faktor apa saja yang mendukung atau menghambat efektivitas pelatihan (Ramadhani & Abdurrahman, 2018).

Penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik pada pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan di konteks ritel modern Indonesia, dengan pendekatan analisis yang mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi pelatihan. Penelitian ini tidak hanya mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja, tetapi juga memberikan rekomendasi strategis untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan di masa depan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan di Indomaret Limus Pratama; (2) mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat keberhasilan pelatihan; serta (3) memberikan rekomendasi strategis untuk pengembangan program pelatihan yang lebih efektif dan adaptif sesuai kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Indomaret Limus Pratama dalam meningkatkan kualitas SDM dan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai suatu fenomena sosial melalui penjabaran secara sistematis dan faktual (Naim et al., 2019). Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin menggali secara lebih detail dan menyeluruh mengenai bagaimana pendidikan dan pelatihan dapat memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti tidak hanya fokus pada angka atau data kuantitatif, tetapi lebih pada pemaknaan subjektif dan pengalaman nyata dari karyawan Indomaret Limus Pratama terkait proses pendidikan dan pelatihan yang telah mereka jalani serta dampaknya terhadap kinerja sehari-hari. Pendekatan kualitatif bersifat naturalistik, dengan mengkaji realitas dalam konteks alami dan tidak mengintervensi objek penelitian (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah proses sistematis merekam pola perilaku aktual orang, benda, dan peristiwa yang terjadi apa adanya. Tujuan peneliti mengamati situasi penelitian dengan cermat dan mencatat serta merekam semua hal yang ada di seputar objek penelitian yang berkaitan dengan informasi yang ingin diperoleh dari objek amatan.

2. Wawancara

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.

3. Dokumentasi

Suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Lokasi Penelitian

Indomaret Limus Pratama adalah salah satu cabang yang berlokasi di Perumahan Limus Pratama Regency, Cileungsi, Kabupaten Bogor. Cabang ini beroperasi untuk melayani kebutuhan masyarakat sekitar perumahan dan wilayah sekitarnya, dengan menyediakan berbagai produk mulai dari bahan makanan, minuman, kebutuhan rumah tangga, produk kebersihan, hingga layanan pembayaran. Selain melayani transaksi penjualan produk, Indomaret Limus Pratama juga mengimplementasikan berbagai program promosi, layanan isi ulang pulsa, pembayaran tagihan, dan transfer uang melalui kasir.

Deskripsi Informan Penelitian

Tabel 1. Hasil Penelitian

N o	Nama Informan	Posisi	Latar Belakang Pendidikan	Pengaruh Pendidikan	Pelatihan yang Diikuti	Pengaruh Pelatihan	Indikator Kinerja Utama	Tantangan	Saran Perbaikan
1	Efendi Romadhoni	Kepala Toko	SMA (sedang kuliah)	Membantu dalam matematika, komunikasi, dan pemahaman SOP	Manajerial, pengelolaan produk	Meningkatkan kecepatan kerja dan mengurangi kesalahan	Kecepatan melayani, ketepatan transaksi	Menangani pelanggan di jam ramai	Menambah frekuensi pelatihan dan evaluasi rutin
2	Maulana Ayadi	Store Senior Leader	SMA IPA	Membantu logika, berhitung, dan pemahaman SOP tertulis	Orientasi, penataan barang	Meningkatkan keterampilan menata barang dan efisiensi kerja	Kerapian display, kecepatan mengisi stok	Pembagian fokus saat stok masuk dan toko ramai	Menambah pelatihan teknis dan penghargaan karyawan
3	Eneng Elisa	Store Junior Leader	SMK Akuntansi	Sangat membantu di kasir untuk hitung kas dan laporan	Kasir, pelayanan pelanggan, promosi, produk baru	Meningkatkan kesiapan saat promo dan mengurangi kesalahan	Kecepatan transaksi, ketepatan hitungan, keramahan	Menghadapi pelanggan komplain	Pelatihan soft skill menghadapi pelanggan sulit
4	Grace Oktavia	Kasir	SMK Administrasi Perkantoran	Membantu dalam perhitungan dan komunikasi pelanggan	Kasir, pelayanan, pengelolaan barang	Meningkatkan kecepatan kerja tanpa mengorbankan kualitas	Kecepatan, ketepatan, keramahan	Menerapkan materi saat toko ramai	Pelatihan dibagi sesi singkat dengan simulasi langsung
5	Salsabila Safitri	Kasir	SMK (kuliah Pemasaran)	Membantu memahami FIFO, rotasi produk, dan analisis stok	Spesial store (display dan penataan)	Meningkatkan kepedulian terhadap detail produk	Keramahan menghadapi konsumen	Durasi pelatihan yang singkat	Pelatihan khusus logistik dan manajemen gudang
6	Angga	Pramuniaga	SMA IPS (kuliah S1 Manajemen)	Membantu memahami cara kerja toko dan prioritas kerja	Cinta Indomaret, Special Store, Say Bread	Meningkatkan disiplin dan konsistensi pelayanan	Kepuasan pelanggan, kerapian display, ketepatan restock	Menjaga konsistensi saat banyak tugas	Evaluasi satu bulan pasca pelatihan, pelatihan interaktif dengan roleplay
7	Igi Aghna	Pramuniaga	SMK Teknik	Membantu troubleshooting komputer	Special Store, pengelola	Membuat sistem kerja lebih tertata	Kecepatan dan ketepatan	Menerapkan teori saat ada	Pelatihan manajemen konflik

N o	Nama Informan	Posisi	Latar Belakang Pendidika n	Pengaruh Pendidikan	Pelatihan yang Diikuti	Pengaruh Pelatihan	Indikator Kinerja Utama	Tantanga n	Saran Perbaikan
			Komputer & Jaringan	kasir dan berpikir terstruktur	an produk khusus		membantu pelanggan	faktor mendadak	antar karyawan
8	Farid Mustafa	SJL Produk Khusus	SMK Tata Boga	Membantu dalam teknik pembuatan roti dan standar kebersihan	Special Store, Say Bread, Training SJL	Meningkatka n ketelitian dan konsistensi produk	Kecepatan dan ketepatan kerja	Menjaga kualitas roti di jam sibuk	Lebih banyak sesi praktek, pelatihan berkelanjut an
9	Zaskia	Barista	SMK	Melatih disiplin dan pemahaman SOP	Barista, produk khusus	Meningkatka n kerapihan dan ketenangan saat melayani	Kecepatan melayani pelanggan	Menjaga ketepatan resep kopi	Lebih banyak praktik dan pelatihan menghadap i pelanggan sulit
10	Ababil Nurhakim	Kepala Toko	SMK	Membantu disiplin dan pemahaman SOP	Barista, produk khusus	Meningkatka n keteraturan dan kecepatan kerja	Kecepatan dan ketepatan rasa kopi	Menjaga kualitas rasa dan pelayanan	Memperjela s pelatihan yang akan datang

Deskripsi Waktu danTempat Pelaksanaan Penelitian

1. Observasi

Penelitian ini dilaksanakan di Toko Indomaret Limus Pratama, yang berlokasi di Perumahan Limus Pratama Regency, Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Tanggal 5-8 Juli 2025, Koordinasi awal dengan pihak manajemen dan pengenalan lingkungan kerja dan pelaksanaan observasi langsung terhadap kegiatan operasional dan penerapan hasil pelatihan di lapangan.

a) Lokasi Penelitian



Gambar 1. Indomaret Limus Pratama

b) Pengambilan gambar aktivitas di lokasi penelitian



Gambar 2. Aktivitas Indomaret Limus Pratama

c) Pengambilan gambar saat pelaksanaan wawancara bersama informan



Gambar 3. Aktivitas Indomaret Limus Pratama

2. Wawancara

Tabel 2. Deskripsi Waktu dan Tempat Wawancara

No	Nama	Waktu Wawancara	Tempat Wawancara
1	Effendi romadhoni	7 Juli 2025	Indomaret Limus Pratama
2	Maulana ayadi	7 Juli 2025	Indomaret Limus Pratama
3	Eneng elisa	7 Juli 2025	Indomaret Limus Pratama
4	Grace oktavia	8 Juli 2025	Indomaret Limus Pratama
5	Salsabila safitri	8 Juli 2025	Indomaret Limus Pratama
6	Farid mustafa	8 Juli 2025	Indomaret Limus Pratama
7	Angga	8 Juli 2025	Indomaret Limus Pratama
8	Ighi aghna	9 Juli 2025	Indomaret Limus Pratama
9	Zaskia	9 Juli 2025	Indomaret Limus Pratama
10	Ababil nurhakim	9 Juli 2025	Indomaret Limus Pratama

3. Dokumentasi

a) Pengambilan gambar lokasi penelitian



Gambar 4. Gambar lokasi penelitian

b) Pengambilan gambar aktivitas di lokasi penelitian



Gambar 5. Aktivitas Indomaret Limus Pratama

c) Kondisi Aktivitas Informan



Gambar 6. Aktivitas Indomaret Limus Pratama

Pembahasan

Analisis Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Toko Indomaret (Studi Kasus Indomaret Limus Pratama)

Pendidikan formal karyawan Indomaret Limus Pratama, meskipun sebagian besar berhenti pada tingkat SMK, memiliki peran yang cukup signifikan dalam membentuk dasar keterampilan kerja dan sikap profesional (Sunusi et al., 2014). Pendidikan formal memberikan kemampuan dasar seperti membaca instruksi kerja, berhitung cepat, memahami aturan tertulis, serta menumbuhkan keterampilan komunikasi dasar yang esensial bagi pekerjaan di ritel (Mulyani & Haliza, 2021). Berdasarkan hasil wawancara, beberapa karyawan mengaku terbantu oleh pelajaran matematika saat melakukan

perhitungan kas dan menghitung kembalian pelanggan, serta oleh pelajaran bahasa Indonesia dalam berkomunikasi dengan pelanggan dan rekan kerja.

Meski tidak semua materi pendidikan formal langsung digunakan dalam pekerjaan sehari-hari, pendidikan tetap membentuk pola pikir kritis, kedisiplinan, keteraturan, dan tanggung jawab yang mendasari perilaku profesional di lingkungan kerja (Susanto & Pangesti, 2019). Pendidikan formal juga membantu karyawan mengembangkan keterampilan berpikir analitis dan kemampuan menyelesaikan masalah secara sistematis, yang sangat berguna ketika menghadapi situasi tak terduga di toko, seperti kesalahan input kasir atau keluhan pelanggan. Selain itu, pendidikan membentuk karakter kerja yang mendukung kerja sama tim, inisiatif, dan kemampuan menyesuaikan diri dengan prosedur operasional yang berlaku (Manginte & Boari, 2025). Dengan kata lain, pendidikan formal bukan hanya memberikan keterampilan teknis, tetapi juga menanamkan nilai-nilai dan pola pikir yang menjadi fondasi bagi pengembangan keterampilan lebih lanjut melalui pelatihan kerja. Pendidikan formal menjadi semacam “landasan teoritis” yang memungkinkan karyawan memahami prosedur, menginternalisasi aturan, dan menerapkan pendekatan kerja yang efektif sehingga dapat beradaptasi lebih cepat dalam menghadapi dinamika operasional toko (Andhy Winata & Sugiarto, 2016).

Analisis Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Toko Indomaret (Studi Kasus Indomaret Limus Pratama)

Pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Indomaret Limus Pratama dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis dan keterampilan praktis karyawan agar dapat bekerja sesuai standar operasional yang ditetapkan (Widyowati et al., 2020). Program pelatihan ini mencakup berbagai aspek penting, mulai dari pelatihan kasir, layanan pelanggan, penataan barang, pengelolaan stok, hingga manajemen shift bagi karyawan yang berada di posisi supervisi atau calon kepala toko. Berdasarkan data wawancara dan observasi, mayoritas karyawan menilai bahwa pelatihan tersebut relevan, aplikatif, dan dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari (Tortolani et al., 2018). Pelatihan terbukti meningkatkan kecepatan dan ketepatan kerja karyawan, khususnya pada saat jam sibuk, di mana karyawan mampu melayani pelanggan lebih cepat namun tetap akurat dalam perhitungan kasir dan penataan barang. Selain itu, kualitas pelayanan juga meningkat, terlihat dari sikap karyawan yang lebih ramah, sopan, tanggap terhadap kebutuhan pelanggan, dan mampu menangani keluhan dengan bijaksana (Swadharma et al., 2020). Pelatihan juga berperan dalam meningkatkan kemampuan teknis, seperti pengoperasian mesin kasir, penataan display produk yang menarik, pengelolaan stok secara sistematis, dan koordinasi dengan rekan kerja untuk menjaga kelancaran operasional toko (Kasmir, 2021).

Meski pelatihan menunjukkan dampak positif, terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi efektivitasnya. Keterbatasan waktu pelatihan sering membuat materi yang disampaikan belum sepenuhnya dipahami oleh karyawan. Selain itu, tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan lanjutan atau pelatihan tambahan yang lebih mendalam, sehingga ada perbedaan kemampuan antar karyawan yang cukup signifikan. Evaluasi pasca-pelatihan juga masih minim, sehingga manajemen sulit menilai secara menyeluruh sejauh mana pelatihan berhasil meningkatkan kinerja individu dan tim (Ramadhani & Abdurrahman, 2018). Faktor-faktor tersebut menjadi tantangan yang perlu diatasi agar pelatihan tidak hanya bersifat formalitas, tetapi benar-benar memberikan nilai tambah bagi kemampuan kerja karyawan. Dengan dukungan manajemen yang lebih konsisten, penyediaan waktu pelatihan yang cukup, evaluasi berkelanjutan, dan kesempatan praktik langsung, pelatihan akan lebih efektif dalam memperkuat keterampilan teknis, meningkatkan kepercayaan diri, serta memperbaiki kualitas pelayanan kepada pelanggan (Sumarjo, 2022).

Kombinasi pendidikan formal dan pelatihan kerja memberikan kontribusi yang saling melengkapi. Pendidikan formal membentuk dasar karakter dan pola pikir kerja, sedangkan pelatihan memberikan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan di lapangan. Interaksi kedua faktor ini mendorong karyawan untuk lebih percaya diri, inisiatif, serta mampu beradaptasi dengan tuntutan operasional toko yang dinamis. Oleh karena itu, Indomaret Limus Pratama dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dengan merancang program pelatihan yang berkelanjutan, relevan, dan didukung oleh evaluasi yang sistematis, sehingga investasi pada pendidikan dan pelatihan benar-benar memberikan hasil optimal bagi produktivitas dan kualitas layanan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Indomaret Limus Pratama, dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal yang dimiliki karyawan memberikan dasar pengetahuan dan sikap kerja yang positif. Latar belakang pendidikan, seperti SMK, membekali karyawan dengan kemampuan dasar, termasuk perhitungan kas, komunikasi dengan pelanggan, dan pemahaman terhadap prosedur kerja. Meskipun tidak semua materi sekolah digunakan secara langsung, pendidikan membentuk pola pikir disiplin, keteraturan, serta keterampilan komunikasi yang mendukung kinerja sehari-hari. Selain itu, pelatihan kerja yang diberikan perusahaan secara rutin, seperti pelatihan kasir, layanan pelanggan, dan pengelolaan toko, terbukti memiliki pengaruh nyata terhadap keterampilan teknis dan soft skill karyawan. Materi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan membantu karyawan lebih cepat beradaptasi dan mampu bekerja sesuai standar operasional yang ditetapkan. Kombinasi antara pendidikan dan pelatihan juga memperkuat kepercayaan diri, meningkatkan inisiatif kerja, serta memperbaiki kualitas pelayanan. Pelatihan memberikan keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan, sementara pendidikan membentuk landasan berpikir strategis dan kemampuan analisis dalam menghadapi situasi kerja. Faktor-faktor pendukung keberhasilan pendidikan dan pelatihan di Indomaret Limus Pratama meliputi relevansi materi, metode pelatihan interaktif, dukungan manajemen, dan kesempatan praktik langsung, sedangkan faktor penghambat antara lain keterbatasan waktu pelatihan, akses yang belum merata untuk pelatihan lanjutan, dan minimnya evaluasi pasca-pelatihan. Secara keseluruhan, investasi perusahaan pada pendidikan dan pelatihan terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, baik dari sisi produktivitas, kualitas kerja, kecepatan pelayanan, maupun kepuasan pelanggan, namun efektivitasnya akan lebih optimal jika disertai evaluasi berkelanjutan dan perencanaan program jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhy Winata, F., & Sugiarto, J. (2016). Pengaruh Kualitas Hubungan Dan Kemampuan Adaptasi Terhadap Lingkungan Yang Mempengaruhi Keunggulan Bersaing Dan Implikasinya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Pada PT. AGA PRATAMA). *Jurnal Bisnis STRATEGI*, 25(1), 16.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan kedua). Prenadamedia Group.
- Firman Fadilah, F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kusrini, E., Dwi Annisa, P., Nailie Azzat, N., & Munang, A. (2024). Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pelatihan Manajemen Logistik. *Journal of Appropriate Technology for Community Services*, 5(2), 169–175. <https://doi.org/10.20885/jattec.vol5.iss2.art8>
- Manginte, S. Y., & Boari, Y. (2025). Dampak Adopsi AI terhadap Produktivitas dan Transformasi Ekonomi Generasi Z di Indonesia: Implikasi pada Pendidikan, Ketenagakerjaan, dan Gaya Hidup di Era Digital. *Warmadewa Economic Development Journal (WEDJ)*, 8(1), 38–55. <https://doi.org/10.22225/wedj.8.1.2025.38-55>
- Mulyani, F., & Haliza, N. (2021). Analisis Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek) Dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 3(1), 101–109. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v3i1.1432>
- Naim, M. Y. N., Gani, M. U., & Purnamasari, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 259–280. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1147>
- Pratiwi, S. L., & Hendry Cahyono. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri Kcp Lamongan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 145–153.

- Ramadhani, F. P., & Abdurrahman, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung. *Prosiding Manajemen*, 4(2), 1021–1027.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Bandung : Alfabeta*.
- Sumarjo, W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Sanco Perdika Pratama di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 485. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16524>
- Sunusi, D. K., Kumenaung, A., & Rotinsulu, D. (2014). Analisis Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengeluaran Pemerintah Pada Pertumbuhan Ekonomi Dan Dampaknya Terhadap Kemiskinan Di Sulawesi Utara Tahun 2001-2010. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 14(2), 120–137.
- Susanto, R., & Pangesti, I. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kemiskinan di DKI Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 5(4), 340. <https://doi.org/10.30998/jabe.v5i4.4183>
- Swadharma, P. U., Sahrah, A., & Setyawan, N. F. B. (2020). The Effectiveness Of Mindfulness Training to Improve Fast Boat Crew Self-Control in Bali Indonesia. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 10(3). <https://doi.org/10.21831/jpv.v10i3.32248>
- Tortolani, C., Malatino, K., Holtzman, E. G., Kene, P., & Brabeck, K. M. (2018). Integrating Mindfulness into the Training of Helping Professionals. *Journal of Human Services: Training, Research, and Practice*, 3(1).
- Widyowati, L. A., Setianingsih, S., & Agustina, Y. (2020). Pelatihan Perpajakan Bagi Entitas Mikro, Kecil, dan Menengah Bidang Usaha Dagang Pada UMKM Binaan Pusat Inkubasi Bisnis Syariah Majelis Ulama Indonesia (PINBAS MUI). *Intervensi Komunitas*, 2(1), 28–35. <https://doi.org/10.32546/ik.v2i1.751>
- Wijaya, R. A., Qurratu'aini, N. I., & Paramastri, B. (2019). Pentingnya Pengelolaan Inovasi Dalam Era Persaingan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 217–227. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/2922>