

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA CABANG PALOPO

Puji Hastuti Muhlis¹⁾, Dirham²⁾, Sari Ratna Dewi³⁾

¹Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: fujiastuti01plp@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: dirhamlatif834@gmail.com

³Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: sariratnadewi@umppalopo.ac.id

Abstract

Getting ready is an organized course of developing points of view, data or lead that produces abilities. Meanwhile, HR improvement is standard and accurate work to increment delegate information both ethically, cleverly, undeniably and theoretically according to work needs. The impact of delegates who have fittingly partaken in HR getting ready and improvement programs is extended laborer execution. Delegate execution is a victory factor that an association anticipates. This investigation hopes to conclude the effect of HR planning and progression on delegate execution at PT. Pos Indonesia Palopo Branch. This sort of investigation uses quantitative assessment by flowing surveys directly to 49 respondents. By utilizing full scale examination methodology. The data source in this assessment is fundamental which was gotten directly from survey respondents. The procedure uses the SPSS version 23 program. The investigation brings about perspective on the results of t assessment show that HR inventive work influences PT Agent Execution. Pos Indonesia Palopo Branch. In light of the affirmation of R square of 0.366, and that suggests 36.6% can be gotten a handle on by various variables associated with this survey.

Keywords : *Training, HR Development, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Hasil dari pemenuhan kesepakatan tentang kemampuan, usaha, dan kesempatan disebut dengan pelaksanaan. Hasil dari tugas yang diselesaikan oleh pekerja yang bersangkutan adalah pelaksanaan yang representatif. Kinerja karyawan akan berdampak pada perencanaan dan pengembangan SDM (Andayani, 2021). Persiapan sangat bermanfaat dalam menciptakan kapabilitas individu dan hirarkis di masa kini dan masa mendatang. Untuk meningkatkan efisiensi kerja dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh asosiasi organisasi, persiapan representatif menawarkan pengetahuan yang berguna dan penggunaannya dalam bidang organisasi kerja. Untuk mendapatkan penguasaan melalui pengalaman dan menghasilkan aplikasi yang efisien dan adaptif di tempat kerja, persiapan merupakan siklus yang direncanakan dalam pengembangan pola pikir, informasi, atau tindakan. (Risca Gustiana, 2022).

Perwakilan mungkin merasa sulit untuk bertransisi ke lingkungan atau kondisi kerja yang baru akibat perencanaan dan persiapan yang tidak tepat, yang dapat menurunkan kepercayaan diri karyawan. Masih banyak perwakilan yang merasa tidak nyaman dengan kantor dan penerapan prosedur baru. Akibatnya, kesalahan kecil sering terjadi, sehingga menimbulkan kesan bahwa peserta belum sepenuhnya mendapatkan manfaat dari perencanaan. Hal ini mungkin menjadi akar permasalahan dengan asosiasi dalam proses persiapan kerja. Hingga tahun 2022, Bella Septiyana.

Pengembangan SDM kini menjadi tanggung jawab yang wajar dan tepat untuk lebih meningkatkan pendelegasian data dengan cara yang etis, cerdas, dapat diverifikasi, dan spekulatif tergantung pada tuntutan tempat kerja (Leatemia, 2018). Temuan investigasi Sunarto dan Larasati (2018) mengungkap bahwa praktik SDM organisasi berdampak pada persiapan dan inspirasi yang diberikan. Agar karyawan memberikan kinerja yang optimal, suatu bisnis harus meningkatkan pelatihan dan memberikan motivasi dengan cara ini. Hal ini akan membantu karyawan menjadi dapat dipercaya dan berbakat.

Berdasarkan uraian di atas tentang pelatihan dan peningkatan SDM bagi pegawai, maka penulis tertarik untuk meninjau ujian di PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. Kota yang berada di Wilayah Sulawesi Selatan bernama Kota Palopo. Kota Palopo sempat menjadi kota administratif yang sangat penting bagi pemerintahan daerah Luwu sejak tahun 1986. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 yang dikeluarkan pada tanggal 10 April 2002, kota ini ditetapkan kembali sebagai kota kecil pada tahun 2002. Dengan luas wilayah 247,52 km², Kota Palopo memiliki jumlah penduduk sebanyak 182.107 jiwa hingga akhir tahun 2019.

Terkait dengan itu, induk perusahaan Pos Indonesia Cabang Palopo juga bergerak di bidang jasa pengiriman barang, namun seiring dengan perkembangan zaman, semakin banyak pula pelaku usaha di bidang ini yang membuka cabang di Kota Palopo. Jasa pengiriman barang yang dulunya hanya dikuasai oleh PT. Pos Indonesia, saat ini tengah menghadapi beberapa pesaing, yaitu perusahaan jasa pengiriman barang pribadi. Oleh karena itu, PT. Pos mengembangkan beberapa inovasi sebagai produk jasa dan terus meningkatkan kualitasnya, karena kualitas jasa dapat mempengaruhi persepsi konsumen yang kemudian mempengaruhi penilaian masyarakat. Oleh karena itu, kualitas jasanya tetap diperhatikan dan dijaga agar tetap terjaga untuk menciptakan persepsi positif dan tidak membuat konsumennya beralih.

Beberapa perusahaan angkutan umum berlomba-lomba untuk mendapatkan pelanggan di Kota Palopo. Jasa angkutan saat ini juga dikenal dengan nama PT. JNE, PT. Worldwide Stream Express (J&T), dan PT. Sicepat Express di antara pengecer daring terpercaya seperti Lazada, Shopee, dan Tokopedia. Dalam hal pengiriman barang dari pengecer ke pelanggan, pengecer daring Indonesia lebih banyak menggunakan jasa pengiriman JNE, J&T, dan Sicepat Express daripada jasa kurir Pos. Lebih jauh, layanan pesan antar pribadi lebih sering digunakan oleh masyarakat umum untuk transaksi yang melampaui pembelian daring, seperti memenuhi persyaratan organisasi tempat kerja dan kebutuhan lainnya, dibandingkan dengan PT. Pos yang menyediakan layanan. Masyarakat umum Kota Palopo secara fundamental telah mengurangi jumlah klien PT. Pos dengan memilih layanan pesan antar pribadi yang disebutkan di atas. Hal ini diduga terjadi karena masyarakat umum percaya bahwa perusahaan milik pemerintah ini sekarang tidak bekerja sama dengan pengecer internet yang menyediakan opsi. Akibatnya, manfaat transportasi yang bekerja sama dengan pengecer daring ini sekarang menjadi perhatian masyarakat. Sementara itu, belanja daring menjadi lebih populer di kalangan konsumen karena dianggap lebih cepat, lebih mudah, lebih murah, dan lebih produktif.

Lebih jauh, berbeda dengan PT. Pos yang menyediakan layanan, layanan antar pribadi sering digunakan untuk transaksi yang melampaui pembelian daring, seperti memenuhi persyaratan organisasi tempat kerja dan kebutuhan lain oleh masyarakat umum. Jumlah pelanggan PT. Pos menurun drastis akibat masyarakat umum Kota Palopo yang memilih layanan antar pribadi tersebut. Hal ini mungkin karena masyarakat umum menilai bahwa perusahaan milik negara ini saat ini tidak bekerja sama dengan pengecer daring yang menyediakan opsi. Perhatian masyarakat pun beralih pada keunggulan transportasi yang bekerja sama dengan pengecer daring ini. Sementara itu, belanja berbasis web semakin digemari konsumen karena dianggap lebih efisien, terjangkau, mudah digunakan, dan cepat.

2. METODE PENELITIAN

Strategi eksplorasi kuantitatif digunakan. Pemeriksaan hubungan antar variabel merupakan metode untuk mengevaluasi hipotesis tertentu yang disebut eksplorasi kuantitatif. Elemen-elemen tersebut dihitung, sebagian besar menggunakan instrumen penelitian, sehingga data numerik dapat diperiksa dalam konteks siklus yang dapat diukur (Ritonga, 2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pembinaan SDM dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. Populasi merupakan representasi umum dari objek atau topik dengan kualitas tertentu yang masih menjadi perdebatan di antara para ahli untuk diteliti lebih lanjut dan akhirnya diselesaikan. Populasi penelitian terdiri dari 97 orang yang merupakan karyawan tertentu di PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. Kemudian, dengan menggunakan persamaan Slovin untuk menghitung jumlah ujian yang diselesaikan oleh responden, 49 orang perwakilan dari PT. Pos Indonesia Cabang Palopo menjadi contoh dalam evaluasi ini. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data adalah survei dan studi catatan. Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan meliputi koefisien determinan dengan menggunakan program SPSS versi 23, uji-t, uji-F, uji asumsi lama, dan selisih relaps.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validasi Instrumen. Uji persetujuan digunakan untuk mengevaluasi validitas jajak pendapat. Survei dianggap valid jika pernyataan yang dibuat oleh peserta dapat memberikan informasi yang akan diperkirakan oleh survei. Dalam kejadian yang tidak mungkin terjadi ketika r yang ditentukan lebih menonjol daripada r tabel dari nilai r positif, pedoman untuk model dimaksudkan agar signifikan. Dalam tinjauan ini, varian pemrograman SPSS 23 digunakan untuk menghitung koefisien hubungan.

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Variabel Pelatihan (X1)

No.	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X2.1	0.388	0.199	Valid
2.	Item X2.2	0.477	0.199	Valid
3.	Item X2.3	0.561	0.199	Valid
4.	Item X2.4	0.449	0.199	Valid
5.	Item X2.5	0.426	0.199	Valid
6.	Item X2.6	0.587	0.199	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM (X2)

No.	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X1.1	0.726	0.199	Valid
2.	Item X1.2	0.638	0.199	Valid
3.	Item X1.3	0.562	0.199	Valid
4.	Item X1.4	0.728	0.199	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2024

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item Y1	0.465	0.199	Valid
2.	Item Y2	0.471	0.199	Valid
3.	Item Y2	0.336	0.199	Valid
4.	Item Y2	0.493	0.199	Valid
5.	Item Y2	0.532	0.199	Valid
6.	Item Y2	0.557	0.199	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2024

Uji Reabilitas Data. Penilaian kualitas informasi yang tidak tergoyahkan menentukan apakah alat eksplorasi dapat digunakan untuk mengumpulkan data dan menyediakan data yang sebanding saat digunakan untuk mengukur item yang sebanding. Tujuan pengujian keandalan adalah untuk memastikan bahwa, dengan asumsi bahwa estimasi diulang menggunakan petunjuk yang sama, hasilnya tetap tidak berubah.

Tabel 4: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0.774	0,60	Reliabel

Pengembangan SDM (X ₂)	0.693	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.641	0,60	Reliabel

Sumber: Data Yang Diolah Di SPSS 23

Uji Analisis Regresi Berganda. Metode kuantitatif untuk mengembangkan hubungan numerik antara variabel dependen dan setidaknya dua elemen bebas adalah berbagai uji penelitian relaps. Uji ini dapat digunakan untuk memprediksi nilai faktor lingkungan dan dirancang untuk menguji pengaruh faktor bebas terhadap faktor bawahan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.441	1.844		7.288	.000
	Pelatihan	.168	.112	.141	1.507	.135
	Pengembangan SDM	.373	.067	.524	5.596	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Yang Diolah Di SPSS 23

Hasil t dari percobaan. Uji kuantitatif yang menguji prosedur untuk dua contoh adalah uji t. Uji ini digunakan dalam pengujian hipotesis, di mana teori opsional menyatakan bahwa perbedaan dalam kelompok menunjukkan sesuatu selain tidak ada, sedangkan teori yang tidak valid menyatakan bahwa perbedaan dalam kelompok menyiratkan nol.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.441	1.844		7.288	.000
	totalX1	.168	.112	.141	1.507	.135
	totalX2	.373	.067	.524	5.596	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan totally

Sumber: Hasil olah data tahun 2024

H1 = Uji-t menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang jelas antara kinerja representatif dan persepsi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara nilai t yang dihitung dan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan, dengan nilai t yang dihitung sebesar 1,507 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,985. Saudari Abaf menepis anggapan tersebut.

H2 = Peningkatan sumber daya manusia berpengaruh terhadap penerapan representasi berdasarkan hasil uji-t, hal ini menunjukkan bahwa faktor independen disiplin kerja secara fundamental mempengaruhi parameter dependen penerapan representasi dan hipotesis diterima karena nilai t estimasi sebesar 5,596 ternyata lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,985.

F Hasil percobaan. Untuk mengetahui apakah variabel independen secara konsisten memengaruhi variabel dependen, lakukan uji F. Untuk memastikan efek jangka panjang dari setiap faktor independen terhadap variabel dependen, terapkan uji F.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	152.498	2	76.249	27.097	sss.000 ^b
Residual	264.512	94	2.814		
Total	417.010	96			

4. Dependent Variable: Kinerja Karyawan totally

5. Predictors: (Constant), Pengembangan SDMX2, PelatihanX1

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Nilai t statistik yang dihitung adalah 27,097 dengan tingkat signifikansi 0,0% dan tingkat akurasi 100% berdasarkan hasil uji F. Hal ini sesuai dengan hasil uji F. Nilai F (27,097) > nilai F tabel 3,09 menunjukkan bahwa persiapan perekrutan dan pemecatan (X2) dan pengembangan sumber daya manusia (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Hasil uji spekulatif menunjukkan bahwa implementasi pekerja sedikit dipengaruhi oleh variabel persiapan. Kesimpulan ini berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,507, yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,985, dan nilai kritis sebesar 0,135, yang lebih kecil dari 0,05, mengingat tabel menunjukkan nilai r kuadrat sebesar 0,366 (3,6%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini menjelaskan varians yang tersisa dalam variabel implementasi pekerja, yang dijelaskan oleh variabel persiapan hingga sebesar 3,6%.

Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja

Klaim PT. Pos Indonesia Cabang Palopo tentang pengembangan sumber daya manusia yang baik didasarkan pada sistem pengelolaan sumber daya manusia yang dijalankan sesuai dengan standar organisasi yang ditetapkan di cabang tersebut, sehingga dapat menunjukkan pengembangan sumber daya manusia yang baik di antara para pegawainya. Menurut Sutrisno (2016), pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai yang diukur dari akuntabilitas dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latief dkk. (2019), Febrisma (2016), Adam (2021), serta para peneliti lainnya yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berdampak besar terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini mendukung dan menguatkan penelitian sebelumnya (Rahayu dan Cahyono, 2018) yang menunjukkan bagaimana program peningkatan dan penyiapan sumber daya manusia secara signifikan mempengaruhi praktik kerja perwakilan syariah Bank Syariah Bukopin Surabaya. Kriteria peningkatan aset manusia dan elemen penempatan tenaga kerja otonom digunakan secara bersamaan dalam penilaian.

Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan

Presentasi karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Palopo dipengaruhi oleh peningkatan dan persiapan SDM, dengan maksud apabila langkah-langkah tersebut dilakukan dengan baik maka eksekusinya juga akan meningkat. Kesimpulan ini juga didukung oleh hasil penelitian Lolowang (2016). Pengaruh Pengembangan dan Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado dan Savitri (2015) Pengaruh Perencanaan terhadap Kinerja Karyawan di Foodmart Lembuswana Samarinda.

Eksekusi yang baik hadir di PT. Pos Indonesia Cabang Palopo, sebagaimana terlihat dari para perwakilan yang biasanya berkonsentrasi pada volume pekerjaan yang dihasilkan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan secara berkelanjutan. Secara umum, para perwakilan dapat

diandalkan dalam pekerjaannya, sehingga tugas dapat diselesaikan sesuai jadwal. Para perwakilan juga sering memberikan informasi bahkan saat mereka tidak bekerja dan dapat diandalkan dalam ketepatan waktu mereka. Para perwakilan di tempat kerja memiliki pola pikir yang baik dan mampu bekerja sama dengan para perwakilan lainnya.

4. KESIMPULAN

Siagian (2019) khususnya mengatakan “perluasan dan pengawasan terhadap karyawan merupakan keharusan yang harus dijawab oleh perusahaan untuk mengendalikan inisiatif-inisiatif yang terjadwal, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pekerja secara nyata atau produktif” di samping “optimalisasi serta pengaturan sumber daya manusia” “tidak dapat dihindari dalam menjamin produktivitas karyawan” adalah kesatuan pengendalian. Evaluasi tersebut di atas konsisten dengan penelitian oleh I. K. Ardana dan I. G. M. A. B. Suta (2019), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memegang peranan besar dalam retensi karyawan.

SARAN

Untuk memajukan perencanaan, pelaksanaan akan meningkat selama peningkatan SDM diprioritaskan secara konsisten dan pekerjaan yang luar biasa dihasilkan. Karena peningkatan SDM memengaruhi pelaksanaan perwakilan, penting untuk mempertimbangkan bagaimana peningkatan SDM memengaruhi pelaksanaan perwakilan. Beberapa contoh bagaimana hal ini dapat dilakukan adalah dengan menekankan representasi yang adil dalam bantuan pemerintah dan mengalokasikan pekerjaan berdasarkan kapasitas pekerja. Diharapkan bahwa penelitian ini akan berfungsi sebagai sumber daya yang berharga bagi spesialis masa depan ketika meneliti hubungan antara peningkatan SDM dan pelaksanaan serta faktor-faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Agustin, M. , & S. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Wijaya Karya (PERSERO) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 1(1), 255–230.
- Andayani, T. B. N. , & H. H. (2021). Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi*, 5(2), 64–69.
- Bella Septiyana. (2022). Bella Septiyana, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening, Skripsi (Jakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Syarif Hidayatullah), hlm. 5.
- Febriyana, D. , L. L. , C. E. S. , A. D. , & H. F. A. M. (2021). Peran Motivasi Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Sempoa SIP di Medan. In *Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi-SANISTEK* (pp. 113–117).
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian rawat inap rumah sakit umum kuantan singingi. *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Islam Negeri Riau.

- Ishak, I., Putri, Q. A. R., & Sarijuddin, P. (2024). Halal Product Assurance at Traditional Markets in Luwu Raya Based on Halal Supply Chain Traceability. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 8(2), 224-240.
- Krismiyati. (2018). Krismiyati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Officer*, 3(1).
- Leatemia, S. Yunita. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10.
- Mangkunegara. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sambas, Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, IV(september).
- Ningrum, & Sari. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPU Kabupaten Nganjuk. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (Vol. 4)*.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Komisi Terhadap Kinerja Agen Asuransi di PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang HM. Yamin Medan.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7–15.
- Rahmadani, N., & Putri, Q. A. R. (2024). Analysis of the Influence of Religiosity Values In Reducing Consumptive Behavior in Indonesian Muslim Consumers. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 8(2), 253-274.
- Riska Gustiana, dkk. . (2022). Riska Gustiana, dkk., “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Informasi*, vol. 3 (Juli, 2022), hlm. 658.
- Ritonga, M. R. A. (2020). Pengaruh Komisi Terhadap Kinerja Agen Asuransi di PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang HM. Yamin Medan.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Unsrat Press.
- Sulaiman. (2020). Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Akuntanika, journal.po(1)*, 38–45.
- Wulandari, S., Irfan, A., Zakaria, N. B., & Mujahidin. (2024). Survey Study on Fraud Prevention Disclosure Measurement at State Islamic Universities in Indonesia. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 13(1), 327–348. <https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v13i1.2305>