

e-ISSN: 2962-8873, p-ISSN 2964-6049

DOI: <https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i4>

Received: 03 Maret 2023, Revised: 22 Maret 2023, Publish: 01 April 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



## Analisis Pengaruh Pelatihan Karyawan, Pengembangan dan Evaluasi Karyawan Terhadap Kinerja Logistik

Andri Primadi<sup>1</sup>, Muhammad Tohir<sup>2</sup>, Muhamad Fadli<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia

<sup>2</sup>Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia

<sup>3</sup>Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, [muhamad.fadli0932@gmail.com](mailto:muhamad.fadli0932@gmail.com)

Corresponding Author: [muhamad.fadli0932@gmail.com](mailto:muhamad.fadli0932@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The Influence of Employee Training, Employee Supervision and Employee Evaluation on Logistics Performance is a scientific article on literature studies in the scope of logistics. The aim of this article is to build a hypothesis about the influence of the independent variable on the dependent variable which will be used in subsequent research. Research objects in online media libraries, Google Scholar, Semantic Scholar, Elsevier, Zotero and other online journal media. The research method uses the research library sourced from e-books and scientific journals. Qualitative descriptive approach analysis. The results of this article: 1) Employee Training influences Logistics Performance; 2) Employee Supervision influences Logistics Performance; and 3) Employee Evaluation influences Logistics Performance.*

**Keywords:** *Logistics Performance, Employee Training, Employee Supervision, Employee Evaluation*

**Abstrak:** Pengaruh Pelatihan Karyawan, Pengawasan Karyawan dan Evaluasi Karyawan terhadap Kinerja Logistik adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup logistik. **Tujuan** artikel ini membangun hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang akan digunakan pada riset berikutnya. **Objek riset** pada pustaka media online, Google Scholar, Semantic Scholar, Elsevier, Zotero dan media jurnal online lainnya. **Metode riset dengan** library research bersumber dari e-book dan jurnal ilmiah. **Analisis** pendekatan deskriptif kualitatif. **Hasil** artikel ini: 1) Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Logistik; 2) Pengawasan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Logistik; dan 3) Evaluasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Logistik.

**Kata Kunci:** Kinerja Logistik, Pelatihan Karyawan, Pengawasan Karyawan, Evaluasi Karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan. Sebab berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada karyawannya. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan profesional. Tujuannya adalah untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan kebutuhan pengembangan dan kemajuan usaha. Perkembangan bisnis suatu perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya. Dengan menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional diharapkan produktivitas pegawai akan meningkat. Kualitas manajemen bawahan berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan, bukan hanya kinerja individu pekerja dan unit kerjanya (Rafi et al., 2018).

Memberikan Pelatihan karyawan dan pengembangan kepada karyawan merupakan salah satu cara perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Perusahaan memberikan Pelatihan Karyawan dan pendidikan lanjutan kepada karyawannya untuk menunjang pekerjaan mereka. Pelatihan Karyawan dan pendidikan lanjutan tidak hanya diperuntukkan bagi pegawai baru, pegawai lama juga perlu dijaga dan dilatih. Berbagai program Pelatihan Karyawan dan pengembangan telah dirancang untuk dapat mengembangkan karyawan sehingga dapat meningkatkan Kinerja Logistik. Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah upaya terencana dan berkesinambungan dari manajemen untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan melalui berbagai jenis pelatihan dan pengembangan (Khalil & Rindaningsih, 2023).

Pelatihan dan pengembangan ada untuk mempromosikan keunggulan individu dan organisasi dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan di tempat kerja. Ini tidak hanya mengembangkan keterampilan karyawan tetapi juga membawa motivasi di tempat kerja mereka dan memperkuat kesatuan tim. Untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia profesional, kebijakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting. Ini adalah bagian dari upaya perusahaan untuk memberikan pembekalan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan (Prasidi & Marlita, 2015).

Sumber daya manusia adalah kunci keberlangsungan bisnis. Sumber daya manusia mendorong sumber daya lainnya, dan sumber daya manusia memenuhi kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah pelaku dari tingkat perencanaan hingga evaluasi yang mampu memanfaatkan berbagai sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan atau organisasi (Gustiriani, 2017). Selain itu, Evaluasi Karyawan karyawan pun penting untuk meningkatkan kinerja. Disebabkan dapat mengetahui apa saja yang kurang dan dapat mengetahui apa yang harus diperbaiki untuk dapat meningkatkan kinerja. Jika, ada pergerakan karyawan yang dapat memengaruhi kinerja, maka dapat dilakukan Evaluasi Karyawan seperti memberitahu peringatan secara baik-baik dan jika tidak dapat dilakukan secara baik-baik maka harus memberikan surat peringatan kepada karyawan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan serta hubungan yang kuat pada kinerja karyawan (Muljadi et al., 2017).

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penulisan artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Logistik; 2) Pengaruh Pengawasan Karyawan terhadap Kinerja Logistik; dan 3) Pengaruh Evaluasi Karyawan terhadap Kinerja Logistik;

## METODE

Metode penyusunan artikel literature review adalah dengan metode kajian pustaka artikel terdahulu yang relevan dengan pembahasan variabel di Analisa secara kualitatif berdasarkan temuan dari Google Scholar, Semantic Scholar, Elsevier dan media publikasi jurnal online lainnya. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur review atau kajian kepustakaan. Literature review merupakan suatu penelusuran dan penelitian kepustakaan dengan cara membaca dan menelaah berbagai jurnal, buku, dan berbagai naskah terbitan lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian untuk menghasilkan sebuah tulisan yang berkenaan dengan suatu topik atau isu tertentu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan fenomena, tujuan, dan alat analisis yang digunakan dalam menganalisa artikel terdahulu, maka hasil penelitian tersebut dapat ditarik instisari sebagai berikut:

### Kinerja Logistik

Menurut Sutrisno (2016: 172), kinerja adalah hasil kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi (GOOD, 2015).

Menurut Kaswan (2017: 278), kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai dalam bekerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai tambah terhadap tujuan organisasi (Engel, 2019).

Menurut Hamali (2016: 98), kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap perekonomian (Utara, 2019).

Dari beberapa teori diatas peneliti mensintesisasikan bahwa kinerja adalah ukuran kinerja seorang karyawan, baik dalam hal kinerja pekerjaan, kinerja pribadi, atau kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang memiliki tanggung jawab besar.

### Pelatihan Karyawan

Menurut Ghafoor (2011), pelatihan adalah faktor yang paling penting dalam bisnis dunia karena pelatihan meningkatkan efisiensi dan efektivitas baik karyawan maupun organisasi (Susanthi & Seruni, 2016).

Menurut Sutrisno (2016), pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dapat digunakan untuk mencapai, meningkatkan, dan mengembangkan potensi produktivitas pegawai, sehingga menghasilkan pegawai yang lebih disiplin dengan keterampilan dan keahlian tertentu bertujuan untuk mempersiapkan pegawai (Gustiana, 2022).

Menurut Sikula (Susilo Martoyo, 1996: 55), pelatihan adalah pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2017).

Dari beberapa teori diatas peneliti mensintesisasikan bahwa **Pelatihan Karyawan** adalah program yang diberikan pimpinan atau instansi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan sesuai dengan tujuan dan harapan instansi.

### Pengawasan Karyawan

Menurut Usman Effendi (2014: 138), pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling penting, dan sebaik apapun kegiatan kerja tidak dapat dikatakan berhasil tanpa adanya pengawasan kerja (Maiti & BidinNuru, F., Saerang, D. P. E., & Morasa, 2018).

Hadibroto dalam Fahmi (2017: 152) mengatakan: "Pengawasan adalah kegiatan evaluasi terhadap suatu organisasi/kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa

organisasi/kegiatan tersebut dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan” (Unique, 2016).

Pengawasan menurut pendapat Amstrong, (2012) dan Mondy, (2012), merupakan proses kegiatan membandingkan kinerja riil organisasi dengan standar yang telah dirumuskan serta melakukan tindakan perbaikan atas hal-hal yang belum sesuai (Rahayu et al., 2022).

Dari beberapa teori diatas peneliti mensintesisasikan bahwa **Pengawasan Karyawan** agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien tanpa penyimpangan, maka perlu bagi para pengelola dan pihak yang berwenang melakukan pemantauan, pemeriksaan, evaluasi, dan perbaikan untuk melakukan pemantauan secara berkala.

### **Evaluasi Karyawan**

Menurut Norman E. Gronlund (1976), evaluasi adalah suatu proses sistematis untuk menilai atau menentukan sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai (Dalam, 2020).

Menurut Worthen dan Sanders (1973), evaluasi adalah kegiatan mencari informasi yang membantu mengevaluasi keberadaan program, produksi, prosedur, dan strategi alternatif untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Ajat Rukajat (2018: 2) mengartikan evaluasi sebagai proses pengambilan keputusan mengenai kualitas suatu objek atau kegiatan dengan memasukkan pertimbangan nilai berdasarkan data dan informasi yang dikumpulkan, dianalisis, dan diinterpretasikan secara sistematis (Permatasari, 2023).

Dari beberapa teori diatas peneliti mensintesisasikan bahwa Evaluasi merupakan suatu proses penentuan nilai, suatu kegiatan yang menentukan apakah suatu program yang direncanakan telah tercapai, apakah bermanfaat, dan juga dapat digunakan untuk menentukan tingkat efisiensi pelaksanaannya.

### **Pembahasan**

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel tinjauan pustaka ini adalah melakukan analisa mendalam artikel yang terdahulu yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat struktur berfikir rencana penelitian:

#### **Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Logistik.**

Menurut (Widodo, 2015) pelatihan merupakan aktivitas individu dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sehingga memiliki hasil kinerja yang profesional di bidangnya (Pramiyati, 2020).

Konsep pelatihan karyawan merupakan pendekatan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Langkah pertama dalam konsep pelatihan adalah melakukan analisis rinci terhadap kebutuhan pelatihan karyawan, setelah kebutuhan pelatihan diidentifikasi, langkah berikutnya adalah merencanakan program pelatihan yang sesuai. Konsep pelatihan pegawai juga memuat prinsip bahwa pembelajaran adalah proses yang berkesinambungan.

Jika manajer memahami dan menerapkan konsep-konsep ini dengan baik, mereka tidak hanya akan menjadikan pelatihan karyawan sebagai aktivitas sehari-hari, tetapi juga mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan dalam berbagai aspek, termasuk meningkatkan kinerja logistik.

Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Logistik, jika Pelatihan Karyawan dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Logistik akan dipersepsikan baik. Bahwa dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Logistik kunci disiplin dan keterampilan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kemajuan kinerja pegawai. Disiplin ini ialah sebagai fungsi operasional yang peranannya sangat fundamental atas manajemen dari sumber daya manusia. Dengan disiplin pegawai yang baik, dengan demikian prestasi kerja yang nantinya didapatkan juga akan baik, begitupun sebaliknya (Rasidi et al., 2023).

Beberapa faktor yang mempengaruhi Pelatihan Karyawan adalah instruktur, peserta, materi atau bahan, metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang mendukung. Untuk meningkatkan Kinerja Logistik dengan memperhatikan Pelatihan Karyawan, maka yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap kebutuhan pelatihan karyawan di bidang logistik. Selain itu, harus menyediakan dukungan yang memadai dalam hal sumber daya untuk pelaksanaan pelatihan, termasuk dana, tenaga pengajar yang berkualitas, serta infrastruktur yang mendukung. Dimana setelah pelatihan dilakukan, pimpinan perlu melakukan monitoring terhadap implementasi hasil pelatihan dalam praktik sehari-hari. Evaluasi terhadap peningkatan kinerja dan efisiensi dalam operasi logistik juga perlu dilakukan secara teratur. Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Logistik

### **Pengaruh Pengawasan Karyawan terhadap Kinerja Logistik.**

Pengawasan terhadap kinerja adalah usaha atau tindakan yang dilakukan untuk mengetahui seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan mengembangkan kinerja mulai dari peningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan dengan hasil yang lebih baik (Al, 2003).

Konsep Pengawasan Karyawan merupakan praktik manajemen yang dirancang untuk memonitor dan mengatur aktivitas karyawan dalam lingkungan kerja. Tujuan utama dari pengawasan karyawan adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan efisien, efektif, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Beberapa konsep utama dalam pengawasan karyawan melibatkan pemantauan secara terus-menerus terhadap kinerja individu atau tim.

Pengawasan karyawan juga melibatkan memberikan umpan balik kepada karyawan berdasarkan hasil pengamatan atau evaluasi kinerja mereka. Jika ditemukan ketidaksesuaian atau masalah dalam pelaksanaan pekerjaan, pengawasan karyawan juga mencakup pengambilan tindakan korektif yang tepat.

Dengan menerapkan konsep-konsep ini dengan baik, pengawasan karyawan dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi, serta memastikan pencapaian tujuan strategis yang telah ditetapkan.

Pengawasan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Logistik, jika Pengawasan Karyawan dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Logistik akan dipersepsikan baik. Bahwa dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Logistik perlu menetapkan indikator kinerja yang spesifik dan terukur untuk departemen logistik dan penting untuk menetapkan prosedur operasional standar (SOP) yang jelas dan diterapkan secara konsisten di seluruh departemen logistik.

Beberapa faktor yang mempengaruhi Pengawasan Karyawan adalah Perkembangan teknologi telah memungkinkan penggunaan alat bantu seperti sistem pemantauan elektronik, perangkat lunak manajemen kinerja. Dan perubahan dalam lingkungan kerja seperti teknologi baru, perubahan dalam permintaan pasar, atau tantangan ekonomi dapat mempengaruhi pendekatan dan fokus pengawasan karyawan. Organisasi perlu bisa menyesuaikan strategi pengawasan untuk mengatasi tantangan ini.

Untuk meningkatkan Kinerja Logistik dengan memperhatikan Pengawasan Karyawan, maka yang harus dilakukan oleh pimpinan dapat merancang dan menerapkan sistem pengawasan karyawan yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas logistik dengan efektif. Selain itu, harus melakukan pengawasan agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar pelayanan yang sudah ditentukan.



Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan, dimana dalam studinya menyatakan bahwa perlunya pengawasan untuk dilakukan oleh petugas (Rahayu et al., 2022). Pengawasan karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Logistik.

### **Pengaruh Evaluasi Karyawan terhadap Kinerja Logistik.**

Menurut Dessler (2011), evaluasi kinerja merupakan evaluasi mengenai kinerja yang dihasilkan seorang karyawan, baik kinerja pada masa lalu maupun saat ini sesuai dengan standar prestasi (Salim & Cynthia, 2020). Bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya serta berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Konsep Evaluasi Karyawan terdiri dari kriteria keandalan, ketersediaan, pemeliharaan dan ketepatan. Dalam konsep ini, kriteria keandalan dinilai berdasarkan ketepatan dalam segala hal (Prabawa et al., 2022). Evaluasi karyawan yang efektif memerlukan sistem yang transparan, kriteria yang jelas, dan komunikasi yang terbuka antara manajer dan karyawan. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

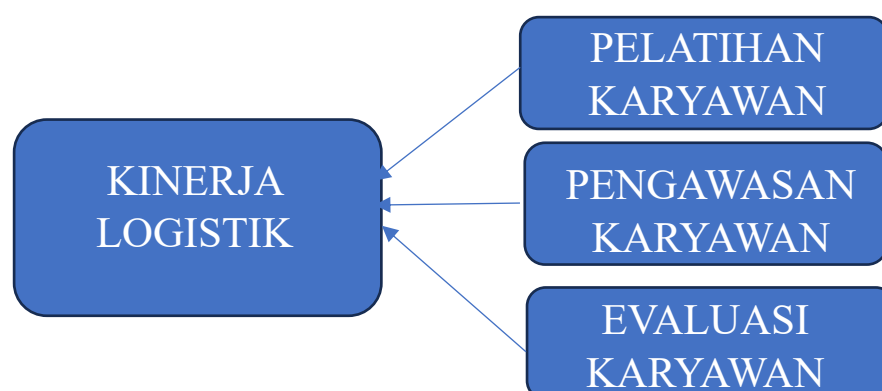
Evaluasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Logistik, jika Evaluasi Karyawan dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Logistik akan dipersepsikan baik. Bahwa dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Logistik perlu menetapkan kriteria evaluasi yang jelas, menggunakan metode evaluasi yang tepat, dan memonitor evaluasi proses.

Beberapa faktor yang mempengaruhi Evaluasi Karyawan adalah lingkungan kerja yang mendorong keterbukaan dan komunikasi yang baik, motivasi tinggi yang akan dapat meningkatkan kinerja, serta proses evaluasi yang transparan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap hasil evaluasi. Dengan mempertimbangkan dan mengelola faktor-faktor ini, organisasi dapat meningkatkan keefektifan dan keadilan dalam proses evaluasi karyawan, yang pada akhirnya akan membantu dalam peningkatan kinerja dan pengembangan karyawan.

Untuk meningkatkan Kinerja Logistik dengan memperhatikan Evaluasi Karyawan, maka yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah menetapkan kriteria evaluasi yang relevan dan efektif, selalu memantau proses secara real-time untuk mengatasi masalah, membuat tugas catatan dan laporan yang terperinci untuk setiap karyawan untuk dasar evaluasi dan pengambilan keputusan.

Evaluasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Logistik, sudah banyak yang meneliti hal tersebut diantaranya yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

### **Kerangka Konseptual Penelitian**



**Gambar 1: Kerangka Konseptual**

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Pelatihan Karyawan, Pengawasan Karyawan, dan Evaluasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Logistik. Selain dari tiga variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Logistik, masih ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Logistik, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Teknologi dan Sistem Informasi: Suatu sistem perencanaan bagian dari pengendalian internal agar dapat menjalankan strategi bisnis (Zebua et al., 2023).
- 2) Manajemen Risiko: Menurut Idroes 2008:5 adalah suatu metode logis dan sistematis dalam identifikasi, kuantifikasi, menentukan sikap, menetapkan solusi serta melakukan monitor dan pelaporan risiko yang berlangsung pada aktivitas atau proses (Saptana et al., 2020).
- 3) Keselamatan Kerja: Menurut Mangkunegara keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman atau aman dari penderitaan, cedera, atau kerugian di tempat kerja (Rustandi et al., 2022).

## KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

- 1) Pelatihan Karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Logistik
- 2) Pengawasan Karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Logistik
- 2) Evaluasi Karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Logistik

Peneliti mengucapkan terimakasih untuk para penulis sebelumnya yang artikel dan bukunya dijadikan sebagai dasar referensi pembuatan artikel tinjauan pustaka, hingga terbentuk artikel tinjauan pustaka yang sudah layak untuk terpublikasi secara nasional maupun internasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al, C. et. (2003). No TitleОРГАНИЗАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ СТАЦИОНАРНОЗАМЕЩАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ. *Вестник Казнму, №3*, с.30.
- Dalam, W. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 11–30.
- GOOD, G. (2015). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(April), 8–29.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Gustiriani, A. D. (2017). Evaluasi Kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan bagi pelanggan pada pt. Indosat cabang sorong. *Gradual*, 13–24. <http://ejournal.um-sorong.ac.id/index.php/gl/article/view/589>
- Khalil, F., & Rindaningsih, I. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya. *Society*, 13(2). <https://doi.org/10.20414/society.v13i2.6669>
- Maiti, & BidinNuru, F., Saerang, D. P. E., & Morasa, J. (2013). (2018). Pengaruh Pengetahuan Anggaran, Partisipasi Masyarakat Dan Transparansi Kebijakan Publik Terhadap Fungsi Dewan Dalam Pengawasan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (Apbd). *Accountability*, 2(1), 140. <https://doi.org/10.32400/ja.2351.2.1.2013.140-150ger>. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mangkunegara. (2017). Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta Periode 2010-2011. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(1), 12–18.

- Muljadi, Khansa, K., & Agusinta, L. (2017). Kinerja Karyawan Dalam Penanganan Dokumen Ekspor Freight Forwarding. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 3(3), 317–320. <http://library.stmt-trisakti.ac.id/jurnal/index.php/JMBTL/article/view/112>
- Permatasari, A. Y. (2023). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 1–64.
- Prabawa, H. I., Maryunani, W. P., & Puspitasari, E. (2022). Evaluasi Kinerja Jalur Ganda Kereta Api Solobalapan - Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 8(2), 178. <https://doi.org/10.54324/j.mtl.v8i2.433>
- Pramiyati, T. (2020). Tinjauan Pustaka Tinjauan Pustaka. *Convention Center Di Kota Tegal*, 938, 6–37.
- Prasidi, A., & Marlita, D. (2015). Kepuasan Pelayanan Pelanggan Dengan Meningkatkan Keterampilan Dan Kesadaran Mental Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 2(1), 11–22.
- Rafi, S., Wijaya, R., & Harahap, V. (2018). Kinerja Karyawan Bandar Udara Adi Soemarmo Surakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik (JMBTL)*, 4(3), 413–420.
- Rahayu, A., Suripnob, S., Suhalis, A., Ricardianto, P., & Fachrial, P. (2022). Peningkatan Kepuasan Pelanggan Melalui Pengawasan Petugas TransJakarta. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 9(3), 201. <https://doi.org/10.54324/j.mtl.v9i3.736>
- Rasidi, F. I., Suparman, A., Pahala, Y., Maemunah, S., & Adi, E. N. (2023). Kinerja Pegawai pada Kegiatan Bongkar Muat Kargo Pembangkit Listrik Tenaga Uap Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 10(2), 103. <https://doi.org/10.54324/j.mtl.v10i2.1149>
- Rustandi, L. V., Sihombing, S., & Suhaedi, E. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa Terminal 3 Bandara Soekarno Hatta Pada Masa Pandemi Tahun 2021. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 8(1), 33. <https://doi.org/10.54324/j.mtbl.v8i1.763>
- Salim, & Cynthia. (2020). Penerapan Performance Appraisal terhadap Karyawan PT Starindo Karya Rezeki. *Telkom University, 2011*, 5–8. <http://repository.uib.ac.id/2472/>
- Saptana, S., Thamrin, H., & Lasse, D. A. (2020). Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Manajemen Risiko atas Keputusan Investasi. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 7(1), 87. <https://doi.org/10.54324/j.mtl.v7i1.415>
- Susanthi, N. I., & Seruni, I. P. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasa Angkasa Semesta. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 2(3), 448–459.
- Unique, A. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 0, 1–23.
- Utara. (2019). Bab ii uraian teoritis 2.1. *Universitas Sumatera*, 15–34.
- Zebua, M., Suhalis, A., Raga, P., Sonny, I., & Majid, S. A. (2023). Sistem Informasi Manajemen dan Loyalitas Pengguna Jasa pada Industri Maritim di Indonesia. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 10(3), 227. <https://doi.org/10.54324/j.mtl.v10i3.1136>