



Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Dapur Four Season Bali

INFO PENULIS

Mega Harefa
Institut Bisnis Informasi Teknologi Dan Bisnis
mega.harefa@itnb.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 4, No. 2, Agustus 2024
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Harefa, M. (2024). Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Dapur Four Season Bali. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (2), 775-781.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di departemen dapur pada restoran empat musim, Bali. Dengan adanya pelatihan yang sistematis dan terstruktur, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, baik dari segi keterampilan teknis maupun efisiensi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari karyawan sebelum dan sesudah pelatihan, 35 karyawan sebagai sampel penelitian ini Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial untuk menilai perbedaan dalam kinerja karyawan pasca-pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Departemen Dapur, dengan adanya peningkatan dalam produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen dalam merancang program pelatihan yang efektif dan relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam industri restoran. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan di Four Seasons Bali, pihak dapur lebih meningkatkan pelatihan kerja yang diterapkan kepada karyawan yaitu pelatihan keterampilan seperti menambah waktu pelatihan dan menambah materi pelatihan dengan penyampaian yang lebih mudah dipahami karyawan

Kata kunci : *Pelatihan, Kinerja Karyawan, Dapur Four Season Bali*

Abstract

This research aims to examine the impact of training on employee performance in the kitchen department at the Four Seasons Restaurant, Bali. With systematic and structured training, it is hoped that employee performance can increase, both in terms of technical skills and work efficiency. This research uses a quantitative approach with survey methods to collect data from employees before and after training, 35 employees as the sample for this research. Data analysis was carried out using descriptive and inferential statistical techniques to assess differences in employee performance post-training. The research results show that the training provided has a significant positive impact on improving employee performance in the Kitchen Department, with an increase in productivity, work quality and job satisfaction. This research provides valuable insights for management in designing effective and relevant training programs to improve employee performance in the restaurant industry. To further improve employee performance at Four Seasons Bali, the kitchen further increases the job training applied to employees, namely skills training such as increasing training time and adding training material with delivery that is easier for employees to understand.

Keywords: Training, Employee Performance, Dapur Four Season Bali

A. Pendahuluan

Di era globalisasi ini, setiap dunia usaha berusaha memaksimalkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing dengan ketatnya persaingan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan baik besar maupun kecil perlu melakukan investasi sumber daya manusia yang profesional (Syaifuddin, Yusniar, et al., 2023). Sumber Daya Manusia memegang peranan penting di semua sektor bisnis karena membantu perusahaan untuk mengembangkan kinerja karyawannya dengan memberikan karyawan pelatihan (Sari et al., 2023). Baru-baru ini, banyak perusahaan telah berinvestasi lebih banyak dalam pelatihan karyawan karena ini menjadi strategi bisnis penting yang tidak hanya untuk mempertahankan karyawan tetapi juga membantu karyawan menciptakan tenaga kerja terampil untuk kinerja yang lebih baik di masa depan (Y. Lubis, Syaifuddin, et al., 2023). Sumber Daya Manusia memberikan banyak manfaat bagi perusahaan karena dapat membantu karyawan memaksimalkan kinerja karyawan dengan mengikuti pelatihan namun tetap sesuai dengan aturan dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan (Fadli & Nasib, 2020).

Selain itu, kinerja karyawan sangat penting bagi seluruh sektor bisnis di seluruh dunia karena variabel tersebut merupakan tolok ukur pertumbuhan perusahaan (F. R. A. Lubis et al., 2023). Jika karyawan menangani seluruh pekerjaan dan tugas yang diberikan secara profesional, hal ini dapat membantu perusahaan mencapai visi dan misinya (Y. Lubis, Lubis, et al., 2023). Dengan memiliki karyawan yang profesional, setiap perusahaan akan merekrut dan menyaring karyawan yang sesuai dengan kriterianya (Astika et al., 2022). Selanjutnya pegawai tersebut akan dikirim ke pelatihan pengembangan program untuk mencapai standarnya atau indikator kinerja utama perusahaan (Syaifuddin, Efendi, et al., 2023). Setiap perusahaan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan program pelatihan guna mempersiapkan karyawannya untuk bekerja berdasarkan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan (Syaifuddin et al., 2022).

Sedangkan pelatihan mengacu pada suatu perusahaan yang ingin memberikan fasilitas terbaik kepada karyawannya untuk mempelajari beberapa pengetahuan seperti keterampilan, sikap dan perilaku (Rahman, 2022). Jika karyawan menguasai komponen-komponen tersebut, maka karyawan akan memberikan kualitas pelayanan yang baik (Nasib, 2021). Perusahaan yang menginvestasikan pelatihan karyawan tingkat tinggi biasanya memperoleh keuntungan tiga kali lipat dibandingkan perusahaan lain (Khairani, 2023). Setiap bisnis juga memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu terdapat beberapa strategi untuk melatih karyawannya sesuai dengan bidang dan fungsi terkait (Banuari, 2023). Pelatihan karyawan tidak hanya bermanfaat bagi pertumbuhan karir karyawan, tetapi juga membantu diri karyawan sendiri untuk meningkatkan keterampilan batin dan basis pengetahuan karyawan (Febrina, 2023). Jika karyawan sadar dengan hasilnya, karyawan pun bisa merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan yang karyawan lakukan (Kovaçi & Tahiri, 2024).

Kinerja karyawan berarti bagaimana karyawan kita bertindak di tempat kerja, dan seberapa profesional dan ramahnya karyawan terhadap pelanggan (Xie et al., 2020). Kinerja karyawan berarti bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sun, Bahizire, et al., 2024). Jika karyawan pandai menangani pelanggan, pelanggan akan merasa puas, dan perusahaan pasti akan mendapatkan retensi pelanggan (Niati, 2021). Tidak semua bisnis bisa berjalan dengan lancar, hubungan antara pelatihan karyawan dan kinerja karyawan sangatlah penting karena kedua variabel tersebut bergantung pada pekerjaannya (Heriyanti, 2021). Apabila pegawai dilatih dengan baik maka kinerjanya akan memperoleh hasil yang terbaik pula (Udina, 2020). Oleh karena itu, pelatihan karyawan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan tanggung jawab karyawan, tetapi juga membantu mendorong karyawan untuk mengembangkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya di masa depan (Mendesa et al., 2024). Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, ada beberapa strategi mengenai pelatihan, bisa diadakan di dalam perusahaan, atau bisa juga diadakan di luar perusahaan (Lanatri Danirmala & Prajogo, 2022). Ketika pelatihan diadakan di luar perusahaan, maka karyawan dapat merasakan suasana yang berbeda (Saleem, 2021). Apabila suatu perusahaan mengadakan pelatihan di luar perusahaan biasanya dapat memberikan suasana baru bagi karyawannya sehingga dapat meningkatkan hasil kinerjanya (Dagnew Gebrehiwot & Elantheraiyan, 2023).

Kurangnya kualitas kerja dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi atau keterampilan kerja, jenis-jenis pengetahuan kerja yang diperlukan untuk memperlancar pekerjaan, lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian dapat menyebabkan pekerja sering merasa tidak nyaman sehingga sering tidak datang. izin karena berbagai alasan, dan bagi pegawai yang

sering mangkir kerja dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja sehingga mengakibatkan kurangnya pembelajaran dan pengetahuan tentang pekerjaan. Keadaan tersebut diketahui dari wawancara awal kepada beberapa pegawai, karyawan menyatakan kurangnya pengetahuan kerja atau pelatihan kerja dalam menjalankan tugasnya.

Terkait jadwal pelaksanaan pembelajaran diklat, sering kali karyawan tidak mendengarkan dengan serius, bahkan ada pula yang tidak terlalu menjelaskan pembelajaran sebagaimana mestinya. Beberapa contoh kekurangan selama pelatihan adalah pengenalan warna setiap pisau untuk setiap makanan yang berbeda dan perbedaan talenan yang tidak diperhitungkan, serta kurangnya alat untuk menyiapkan makanan. Kemudian kurangnya peralatan memasak seperti wajan, kompor memasak, bahan-bahan yang digunakan sehingga proses memasak menjadi agak lambat menyebabkan tamu mengeluh. Pelajaran atau materi yang diberikan saat latihan tidak lengkap sehingga mengakibatkan karyawan tidak paham, dan cara pengajaran atau penjelasan materi tersebut entah bagaimana tidak begitu jelas bagi setiap karyawan. Selain itu, berdasarkan pengamatan penulis, beberapa trainer yang disediakan pihak hotel dinilai kurang memiliki pengalaman dan keahlian di bidangnya. Selain itu, waktu yang diberikan untuk pelatihan tidak lama sehingga apa yang diajarkan menjadi menggantung. Dan yang terakhir, fasilitas yang kurang juga menjadi penyebab kurangnya pengetahuan pada saat pelatihan kerja.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengevaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di Departemen Dapur pada Four Seasons, Bali. Penelitian ini menggunakan desain eksperimental quasi dengan pre-test dan post-test. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan kinerja karyawan sebelum dan setelah mengikuti pelatihan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Departemen Dapur di Four Seasons, Bali. Sampel penelitian dipilih secara acak dari populasi tersebut, dengan mempertimbangkan kriteria inklusi seperti masa kerja dan posisi dalam departemen. Jumlah sampel yang ditargetkan adalah 35 karyawan untuk memastikan representativitas yang memadai. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan sebelum pelatihan (pre-test) dan setelah pelatihan (post-test). Observasi juga dilakukan selama periode ini untuk melengkapi data kuantitatif dengan informasi kualitatif. Hasil analisis digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Interpretasi hasil dilakukan dengan mempertimbangkan konteks operasional Departemen Dapur dan feedback dari peserta pelatihan. Penelitian diakhiri dengan menyusun kesimpulan mengenai dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan serta rekomendasi untuk perbaikan program pelatihan di masa depan.

C. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Pengukuran validitas konvergen dan reliabilitas konsistensi internal

Latent Variable	Indicators	Loadings	Alpa	Keterangan
Pelatihan	P1	0.822	0.7	Valid
	P2	0.814	0.7	Valid
	P3	0.772	0.7	Valid
	P4	0.811	0.7	Valid
	P5	0.820	0.7	Valid
	P6	0.720	0.7	Valid
	P7	0.763	0.7	Valid
	P8	0.805	0.7	Valid
	P9	0.883	0.7	Valid
	P10	0.720	0.7	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0.824	0.7	Valid
	KK2	0.823	0.7	Valid
	KK3	0.725	0.7	Valid
	KK4	0.826	0.7	Valid

Latent Variable	Indicators	Loadings	Alpa	Keterangan
	KK5	0.733	0.7	Valid
	KK6	0.829	0.7	Valid
	KK7	0.776	0.7	Valid
	KK8	0.751	0.7	Valid
	KK9	0.811	0.7	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator dalam model memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator-indikator ini dapat diandalkan untuk menganalisis variabel penelitian. Oleh karena itu, indikasi-indikasi ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Construct Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa:

Table 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Pelatihan	0.834
Kinerja Karyawan	0.923

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada Tabel 2, dapat diamati bahwa semua nilai AVE lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa standar validitas, sebagaimana ditentukan oleh AVE, telah terpenuhi. Tabel di atas menggambarkan bahwa nilai rata-rata melampaui 0,5. Mengingat bahwa nilai reliabilitas komposit melebihi 0,7, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini efektif dalam mengukur variabel yang diinginkan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Direct Effect / Patch Coefficient

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Value	Keterangan
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.421	0.445	0.081	2.399	0.002	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan staf dapur di Four Season Bali. Implikasi temuan dalam penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan yang rutin dan relevan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, yang berdampak langsung pada kualitas kerja dan efisiensi operasional. Karyawan yang terlatih dengan baik dapat mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan pelayanan kepada tamu hotel, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap reputasi dan kepuasan pelanggan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sary, 2023). Pelatihan bukan sekadar tambahan dalam daftar aktivitas perusahaan; ia adalah kunci strategis dalam pengembangan karir karyawan (Nabella, 2023). Dengan menawarkan pelatihan yang terstruktur dan relevan, perusahaan memberikan kesempatan yang nyata bagi karyawan untuk memperluas keterampilan, mengembangkan kompetensi baru, dan mengejar tujuan profesional karyawan (Rumiasih, 2021). Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pertumbuhan karyawan, motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan pun meningkat (Amrutha & Geetha, 2021). Pelatihan yang baik tidak hanya memfasilitasi pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga membangun rasa percaya diri dan kepemilikan terhadap pekerjaan karyawan (Sun, Mulindwa Bahizire, et al., 2024). Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai dan terlibat (Barakat et al., 2023).

D. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu pelatihan yang diterapkan di Four Seasons Bali telah menunjukkan dampak yang signifikan terhadap karyawan di Departemen Dapur. Melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkualitas, karyawan tidak hanya memperoleh keterampilan teknis yang lebih baik tetapi juga meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, penulis dapat memberikan beberapa rekomendasi dalam penelitian sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan di Four Seasons Bali, bagian dapur semakin meningkatkan pelatihan kerja yang diterapkan kepada karyawan yaitu pelatihan keterampilan seperti penambahan waktu pelatihan dan penambahan materi pelatihan dengan penyampaian yang lebih mudah dipahami oleh karyawan.
2. Bagian dapur Four Season Bali dapat memberikan contoh pelatihan yang melibatkan sesama pekerja agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan serta dapat terjalin hubungan kerjasama pekerja yang membuat pekerjaan menjadi lebih cepat dan terorganisir.
3. Motivasi kerja pada karyawan mungkin berkurang. Penyebabnya adalah rasa bosan atau merasa kurang dihargai oleh perusahaan. Untuk membuat materi pelatihan mengenai peningkatan motivasi kerja, penyelenggara pelatihan harus mengamati terlebih dahulu apa yang menyebabkan motivasi kerja pegawai menurun. Setelah diketahui penyebabnya, barulah dapat dibuat materi pelatihan yang tepat.
4. Agar pelatihan mempunyai dampak positif terhadap produktivitas karyawan, bagian dapur harus melakukan survei ketenagakerjaan untuk mengidentifikasi penyebab rendahnya produktivitas, di mana dan bagaimana mengatasi masalah tersebut.
5. Program pelatihan merupakan stimulan yang dibutuhkan pekerja untuk meningkatkan kinerja dan kapabilitasnya, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pelatihan harus dirancang berdasarkan perusahaan kebutuhan dan tujuan tertentu.

E. Referensi

- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2021). Linking organizational green training and voluntary workplace green behavior: Mediating role of green supporting climate and employees' green satisfaction. *Journal of Cleaner Production*, 290(March), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.125876>
- Astika, E., Nasib, Bhastary, M. D., Amalia, F., & Hou, A. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Satisfaction. *Jmari*, 3(1), 1–12.
- Banuari, N. S. P. P. A. T. E. N. R. A. D. S. O. P. E. M. T. A. H. N. M. B. G. A. R. M. A. D. P. N. (2023). *Bisnis Dasar Dan Etika Dalam Berbisnis*. MTU Press.
- Barakat, B., Milhem, M., Naji, G. M. A., Muda, H. B., Ateeq, A., & Abro, Z. (2023). Assessing the Impact of Green Training on Sustainable Business Advantage: Exploring the Mediating Role of Green Supply Chain Practices. *Sustainability (Switzerland)*, 15(19), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su151914144>
- Dagnew Gebrehiwot, G., & Elantheraiyan, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>
- Fadli, A., & Nasib. (2020). *Mengenal Dasar Manajemen*. CV. Pena Persada.
- Febrina, J. S. R. S. B. S. V. S. G. A. H. D. (2023). Pemberian Bantuan Fasilitas Perpustakaan dan Pelatihan Administrasi Perpustakaan di PKBM-Emphaty Medan. *ULINA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 19–22. <https://doi.org/10.58918/ulina.v1i1.190>
- Heriyanti, A. N. S. M. (2021). The Effect of Communication and Work Spirit on the Effectiveness of Employee Performance at Work Training Center in Seluma Regency Pengaruh Komunikasi dan Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma. *Fokus Manajemen*, 1(1), 14–21.
- Khairani, R. D. V. N. J. B. E. Y. A. D. M. R. A. N. B. S. A. E. M. T. R. (2023). *Pemasaran Bisnis Era Digital*. CV. Media Sains Indonesia.
- Kovaçi, I., & Tahiri, A. (2024). The interconnection between training and job performance in hotel organizations. *Quality - Access to Success*, 25(199), 19–26.

- <https://doi.org/10.47750/QAS/25.199.03>
- Lanatri Danirmala, & Prajogo, W. (2022). the Mediating Role of Green Training To the Influence of Green Organizational Culture To Green Organizational Citizenship Behavior and Green Employee Involvement. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 6(1), 66–75. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.06.01.6>
- Lubis, F. R. A., Syaifuddin, Lubis, Y., & Nasib. (2023). The Influence of Managerial Coaching and Team Autonomy on Employee Performance in Palm Oil Plantation and Processing Companies in Sumatra. *Society*, 11(2), 626–643. <https://doi.org/10.33019/society.v11i2.587>
- Lubis, Y., Lubis, F. R. A., Syaifuddin, & Nasib. (2023). The Role of Motivation in Moderating the Impact of Emotional Intelligence , Work-Life Balance , Leadership , and Work Ethic on Employee Performance. *Society*, 11(2), 665–686. <https://doi.org/10.33019/society.v11i2.588>
- Lubis, Y., Syaifuddin, Marlina, D., Lubis, F. R. A., & Nasib. (2023). *Monograf: Kajian Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Pendekatan Teoritis Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja*. CV. Global Aksara Pers.
- Mendesa, M. P., Flores-Colenb, I., Georgievac, S. K., R. Mankaad, M. S., Vázquez, R. S., Rodríguez, A. F., Gkriniarif, A., Papakonstantinou, D., Vázquez, S., Rodríguez, A. F., Gkriniari, A., & Papakonstantinou, D. (2024). Tailored Training for Building Resilience in Changing Climate: BeWare Project's Approach. *Procedia Structural Integrity*, 55(2023), 18–23. <https://doi.org/10.1016/j.prostr.2024.02.003>
- Nabella, Y. R. S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Nasib, I. L. (2021). Manajemen & Bisnis Modern. In *Jakarta: PT Rineka Cipta*. Pena Persada.
- Niati, D. R. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development : The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(2), 1–10. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Rahman, A. (2022). Ekonomi Kreatif Berbasis Digital dan Kemandirian Masyarakat Era Society 5.0. In *Global Aksara Pers* (Issue March).
- Rumiasih, M. S. M. A. F. R. T. R. (2021). Effect of Education and Training on Employee Performance Pt . Bpr Supra Wahana Artha. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 483–492.
- Saleem, F. (2021). Technostress and Employee Performance Nexus During COVID-19: Training and Creative Self-Efficacy as Moderators. *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.595119>
- Sari, I., Lubis, F. R. A., & Nasib. (2023). Pentingnya Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 31–41.
- Sary, B. A. A. F. P. (2023). The Effect of Education and Job Training on Employee Performance. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 231–237.
- Sun, H., Bahizire, G. M., Assounga, J. B. B. P., & Chen, T. (2024). Enhancing Employee Green Performance through Green Training: The Mediating Influence of Organizational Green Culture and Work Ethic in the Mining Sector. *Journal of Cleaner Production*, 449(April), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.141105>
- Sun, H., Mulindwa Bahizire, G., Bernard Pea-Assounga, J. B., & Chen, T. (2024). Enhancing Employee Green Performance through Green Training: The Mediating Influence of Organizational Green Culture and Work Ethic in the Mining Sector. *Journal of Cleaner Production*, 449(April), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.141105>
- Syaifuddin, Ananda, F. R., Lubis, Y., & Nasib. (2022). Can Life Satisfaction Become an Important Role in Increasing Employee Performance? A Case Study. *Journal of System and Management Sciences*, 12(6), 379–397. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2022.0623>
- Syaifuddin, Efendi, B., Novirsari, E., Lubis, Y., & Nasib. (2023). Organizational Justice and Corporate Social Responsibility on Employee Performance : The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 10(3), 151–165. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2023.0312>
- Syaifuddin, Yusniar, Lubis, F. R. A., Anggraeni, D., & Nasib. (2023). *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. CV. Adanu Abimata.
- Udina, S. H. S. S. U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*,

10(9), 2107–2112. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
Xie, X., Zhu, Q., & Qi, G. (2020). How can green training promote employee career growth?
Journal of Cleaner Production, 259(June), 1–10.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120818>