



Evaluasi *Training* SDM Baru sesuai Standar Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Andalas Cendekia

Yusuf Efendi
SD IT Andalas Cendekia
yusufinspirator@gmail.com

Abstract

The quality of education is very dependent on the human resources (HR) involved, including educators, educational staff, and education staff. These human resources have a key role in shaping the character and values of society. The Andalas Scholar Foundation (YAC) shows a serious commitment to human resource development through the implementation of comprehensive HR development standards. This service aimed to evaluate new HR training so that it is in accordance with HR development standards at the Andalas Scholar Foundation so, that it is hoped that it can provide valuable information for YAC in increasing the effectiveness of new HR training. This activity took the form of training given to 6 new human resources, taking place at the Andalas Scholar Foundation office for two months, namely July-September 2023. Based on the evaluation results, 83.3% of the training participants considered the training objectives to be very clear and 16.7% said they were clear. Meanwhile, 16.7% of participants stated that the training material was relevant to work needs and 83.3% stated that it was very relevant. The evaluation results also showed that 66.7% of participants considered the training methods used to be effective, while 33.3% said they were very effective. The training instructor was considered competent by 50% of participants, while the other 50% said they were very competent. The evaluation results showed that all participants reported an increase in performance after participating in the training, indicating the effectiveness of the training program in improving participants' abilities and performance. This confirms the success of the training program in providing real benefits for participants in improving performance.

Keywords: quality of education, human resources, training evaluation

Abstrak

Kualitas pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang terlibat, termasuk pendidik, staf pendidikan, dan staf kependidikan. SDM ini memiliki peran kunci dalam membentuk karakter dan nilai-nilai masyarakat. Yayasan Andalas Cendekia (YAC) menunjukkan komitmen serius terhadap pengembangan sumber daya manusia melalui penerapan standar pengembangan SDM yang komprehensif. Pengabdian ini bertujuan untuk mengevaluasi *training* SDM baru agar sesuai dengan standar pengembangan SDM di Yayasan Andalas Cendekia sehingga diharapkan dapat memberikan informasi berharga bagi YAC dalam meningkatkan efektivitas pelatihan SDM baru. Kegiatan ini berupa *training* yang diberikan kepada 6 SDM baru, bertempat di kantor Yayasan Andalas Cendekia selama dua bulan, yaitu Juli-September 2023. Berdasarkan hasil evaluasi, 83,3% peserta pelatihan menilai tujuan pelatihan sangat jelas dan 16,7% menyatakan jelas. Sementara itu, 16,7% peserta menyatakan bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan kerja dan 83,3% menyatakan sangat relevan. Hasil evaluasi juga menunjukkan bahwa 66,7% peserta menilai metode-metode pelatihan yang digunakan efektif, sementara 33,3% menyatakan sangat efektif. Instruktur pelatihan dianggap kompeten oleh 50% peserta, sementara 50% lainnya menyatakan sangat kompeten. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa seluruh peserta melaporkan adanya peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan, mengindikasikan efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja peserta. Hal ini menegaskan keberhasilan program pelatihan dalam memberikan manfaat nyata bagi peserta dalam meningkatkan kinerja.

Kata kunci: kualitas pendidikan, sumber daya manusia, evaluasi *training*

© 2023 Yusuf Efendi

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan elemen kunci dalam memajukan dan meningkatkan kesejahteraan bangsa. Keberhasilan pendidikan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM), termasuk pendidik dan staf pendidikan. Pendidik dan staf pendidikan memegang peran strategis dalam membentuk karakter dan nilai-nilai bangsa. Begitu pula dengan staf kependidikan yang bertanggung jawab atas administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan di lembaga pendidikan [1].

Pendidikan juga diartikan sebagai faktor utama dalam upaya untuk meningkatkan kesejahteraan bangsa. Upaya pembinaan manusia yang dilakukan oleh pendidik telah terbukti berhasil selama ini. Proses pendidikan bukanlah hal yang instan, melainkan melibatkan berbagai tahap seperti perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Salah satu aspek penting dari perencanaan pendidikan adalah pengembangan SDM. SDM memainkan peran krusial dan memerlukan perhatian yang serius. SDM yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas pula. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sesuai dengan karakteristik lembaga pendidikan dan akan meningkatkan mutu lembaga tersebut [2].

Hal tersebut berarti, pengembangan kompetensi karyawan, baik dalam hal *soft skills* maupun *hard skills*, menjadi sangat penting. Pengembangan SDM berbasis kompetensi diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi individu karyawan harus mendukung visi dan misi dari suatu organisasi atau yayasan [3], salah satunya adalah Yayasan Andalas Cendekia (YAC).

YAC merupakan organisasi yang sangat memperhatikan pengembangan sumber daya manusia. Namun selama ini, setelah YAC melakukan perencanaan dan membuat standar pengembangan SDMnya, YAC tidak melakukan evaluasi secara mendalam terhadap pelaksanaan pengembangan SDM tersebut. Padahal, tanpa evaluasi sangat sulit untuk menunjukkan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai alasan untuk perbaikan.

Evaluasi pengembangan SDM merupakan suatu proses yang menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai, merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi dampak guna mendukung pengambilan keputusan, pertanggungjawaban, serta meningkatkan pemahaman terhadap fenomena yang terkait. Proses evaluasi program juga merupakan suatu sistematis dan terstruktur untuk mengumpulkan, menggambarkan, menginterpretasikan, dan menyajikan informasi

sebagai dasar bagi pengambilan keputusan, perencanaan kebijakan, serta perbaikan atau pengembangan program selanjutnya. Tujuan utama dari evaluasi adalah memperoleh informasi yang akurat dan objektif mengenai suatu program, termasuk proses pelaksanaan, dampak atau hasil yang dicapai, efisiensi, dan pemanfaatan hasil evaluasi.

Fokus utama evaluasi adalah untuk membantu pengambilan keputusan, apakah suatu program perlu dilanjutkan, diperbaiki, atau bahkan dihentikan. Informasi hasil evaluasi juga digunakan untuk menyusun program selanjutnya serta merumuskan kebijakan terkait dengan program tersebut. Saat ini, terdapat kemajuan dalam pengukuran dan evaluasi dalam konteks pengembangan SDM [4]. Oleh karenanya, berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka pengabdian ini bertujuan untuk mengevaluasi *training* SDM baru agar sesuai standar pengembangan SDM di YAC sehingga diharapkan dapat memberikan informasi berharga bagi YAC dalam meningkatkan efektivitas pelatihan SDM baru.

2. Metode Kegiatan

Kegiatan ini diikuti oleh semua SDM baru di lingkungan YAC. *Training* dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu Juli-September 2023 di kantor Yayasan Andalas Cendekia yang beralamatkan di Jl. Kampung Baru No. 36, Nagari Sikabau, Kecamatan Pulau Punjung, Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatra Barat. Waktu kegiatan *training* adalah setiap Senin-Jumat, pukul 08.00-12.00 WIB.

Pelaksana kegiatan berasal dari YAC dengan jumlah pelaksana 2 orang, yaitu Ketua YAC dan Direktur Pendidikan Andalas Cendekia. Periode Juli- September 2023 terdapat 6 SDM baru di YAC yang akan menjadi peserta kegiatan dalam pengabdian ini. Setelah 3 bulan *training*, peserta diberikan penugasan dan dievaluasi. Peserta diminta untuk mengisi instrumen evaluasi melalui Google Form yang berisi pertanyaan seputar tujuan pelatihan, materi yang disampaikan, kompetensi instruktur pelatihan, metode pelatihan, dan dampak pelatihan tersebut. Hasil dari instrumen evaluasi akan secara otomatis tercatat dalam bentuk diagram batang melalui Google Form sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas kegiatan pengembangan SDM di YAC.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Perencanaan

Kegiatan *training* SDM baru sudah jauh hari direncanakan oleh YAC yang termaktub dalam Rencana Pengembangan SDM Andalas Cendekia. Kegiatan tersebut disusun secara komprehensif dan disesuaikan dengan kebutuhan SDM sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelatihan [5].

Jadwal *training* dalam kegiatan ini disusun secara realistis dan dapat dijalankan sehingga meningkatkan motivasi peserta pelatihan untuk mengikuti pelatihan [6]. Instruktur yang dipilih adalah orang-orang yang kompeten dan berpengalaman sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelatihan [7]. Sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk kegiatan *training* tersedia dengan baik sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelatihan [8][9].

3.2. Pelaksanaan

Materi pelatihan yang disampaikan oleh ketua yayasan dan direktur pendidikan dalam kegiatan *training* ini sebagai berikut.

3.2.1. Prinsip Pendidikan Andalas Cendekia

Materi ini membahas tentang visi, misi, dan nilai-nilai dasar pendidikan di YAC. Implikasi terhadap SDM sebagai berikut.

- a) SDM baru akan memiliki pemahaman yang jelas tentang visi, misi, dan nilai-nilai dasar pendidikan di YAC. Pemahaman ini penting agar SDM baru dapat berkontribusi secara maksimal dan selaras dengan tujuan YAC.
- b) SDM baru akan dapat beradaptasi dengan budaya kerja di YAC. Budaya kerja yang didasarkan pada visi, misi, dan nilai-nilai dasar pendidikan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.
- c) SDM baru akan lebih termotivasi untuk bekerja di YAC. Hal ini karena SDM baru memahami nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh YAC dan merasa bahwa dapat berperan dalam mewujudkan visi dan misi YAC [10].

3.2.2. Mendidik dengan Sepenuh Hati

Materi ini membahas tentang pentingnya pendidikan yang berkualitas dan berkarakter. Mendidik dengan penuh cinta dan kasih sayang adalah hal yang penting untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan berkarakter. Cinta dan kasih sayang adalah hal-hal yang esensial dalam membangun hubungan yang positif dan saling menghormati antara guru dan siswa. Hubungan yang positif dan saling menghormati ini akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa untuk belajar dan berkembang [11].

Implikasi dari materi mendidik dengan sepenuh hati ini adalah sebagai berikut.

- a) Guru harus memiliki sikap yang penuh cinta dan kasih sayang kepada siswa. Sikap ini dapat ditunjukkan melalui berbagai cara, seperti: mendengarkan siswa dengan penuh perhatian dan empati; memberikan penghargaan dan pujian kepada siswa; bersikap sabar dan tulus; serta menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan penuh kegembiraan.

- b) Guru harus memahami kebutuhan dan perkembangan siswa. Hal ini penting agar guru dapat memberikan bimbingan dan pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan siswa.
- c) Guru harus menjadi teladan bagi siswa. Guru harus menunjukkan perilaku yang baik dan terpuji agar siswa dapat meniru perilaku tersebut.

3.2.3. Pelayanan Sepenuh Hati

Pelayanan yang berkualitas dan berorientasi pada kepuasan pelanggan adalah hal yang penting untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul. Pelayanan yang berkualitas akan memberikan pengalaman yang positif bagi siswa, orang tua, dan masyarakat. Pengalaman yang positif ini akan meningkatkan kepuasan dan mendorong untuk terus mendukung lembaga pendidikan tersebut [12].

Implikasi dari materi pelayanan sepenuh hati tersebut adalah sebagai berikut.

- a) SDM YAC harus memiliki sikap yang ramah, sopan, dan santun. Sikap ini akan menciptakan kesan yang positif bagi siswa, orang tua, dan masyarakat.
- b) SDM YAC harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan diri.
- c) SDM YAC harus memahami kebutuhan dan harapan siswa, orang tua, dan masyarakat. Hal ini penting agar pelayanan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan.

3.2.4. Pembuatan Proposal Hidup Seorang Guru

Materi ini membahas tentang pentingnya perencanaan karier bagi seorang guru. Perencanaan karier adalah hal yang penting bagi seorang guru [13]. Perencanaan karier dapat membantu guru untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan, membuat keputusan yang tepat dalam perjalanan karier, serta mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier.

Implikasi dari materi pembuatan proposal hidup seorang guru tersebut adalah sebagai berikut.

- a) Guru harus memiliki visi dan misi karier yang jelas. Visi dan misi karier akan menjadi panduan dalam membuat perencanaan karier.
- b) Guru harus memahami kekuatan dan kelemahannya. Pemahaman diri akan membantu guru untuk memilih tujuan karier yang sesuai dengan kemampuannya.
- c) Guru harus memahami lingkungan kerja pendidikan. Pemahaman lingkungan kerja akan membantu guru untuk membuat perencanaan karier yang realistis.

3.2.5. *Micro Teaching*

Materi ini membahas tentang keterampilan mengajar yang efektif. Keterampilan mengajar yang efektif adalah hal yang penting bagi seorang guru [14]. Keterampilan mengajar yang efektif dapat membantu guru untuk menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan menarik, menciptakan suasana belajar yang kondusif, melibatkan siswa dalam proses pembelajaran, serta memantau dan menilai kemajuan belajar siswa.

Implikasi dari materi *micro teaching* tersebut adalah sebagai berikut.

- SDM baru harus memiliki pemahaman yang baik tentang keterampilan mengajar yang efektif. Pemahaman ini dapat diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan diri.
- SDM baru harus memiliki kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan mengajar yang efektif. Praktik ini dapat dilakukan melalui *micro teaching*.
- SDM baru harus terus belajar dan mengembangkan keterampilan mengajarnya. Pengembangan keterampilan mengajar dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti mengikuti pelatihan, membaca buku, dan mengikuti seminar.

3.2.6. Analisis Film Laskar Pelangi

Materi ini membahas tentang nilai-nilai pendidikan yang terkandung dalam film Laskar Pelangi. Film Laskar Pelangi sarat dengan nilai-nilai pendidikan yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari [15]. Nilai-nilai tersebut diantaranya sebagai berikut.

- Pentingnya pendidikan bagi kemajuan diri dan bangsa. Film Laskar Pelangi menunjukkan bahwa pendidikan dapat mengubah hidup seseorang, bahkan dari tempat yang paling terpencil sekalipun.
- Kebersamaan dan persahabatan. Para tokoh dalam film Laskar Pelangi saling mendukung satu sama lain dalam menghadapi berbagai tantangan.
- Kerja keras dan pantang menyerah. Para tokoh dalam film Laskar Pelangi tidak pernah menyerah dalam meraih cita-citanya, bahkan ditengah berbagai kesulitan.
- Kreativitas dan inovasi. Para tokoh dalam film Laskar Pelangi tidak takut untuk mencoba hal-hal baru dan mengembangkan kreativitas.
- Kegigihan dan ketekunan. Para tokoh dalam film Laskar Pelangi tidak mudah putus asa dalam menghadapi berbagai rintangan.

Implikasi dari analisis Film Laskar Pelangi tersebut adalah sebagai berikut.

- SDM baru harus memiliki pemahaman yang baik tentang nilai-nilai pendidikan yang terkandung dalam film Laskar Pelangi. Pemahaman ini dapat diperoleh melalui menonton film Laskar Pelangi

dan melakukan diskusi atau refleksi tentang nilai-nilai yang terkandung dalam film tersebut.

- SDM baru harus menerapkan nilai-nilai pendidikan yang terkandung dalam film Laskar Pelangi dalam kehidupan sehari-hari. Nilai-nilai tersebut dapat membantu SDM baru untuk menjadi pribadi yang lebih baik dan berkontribusi bagi kemajuan diri dan bangsa.



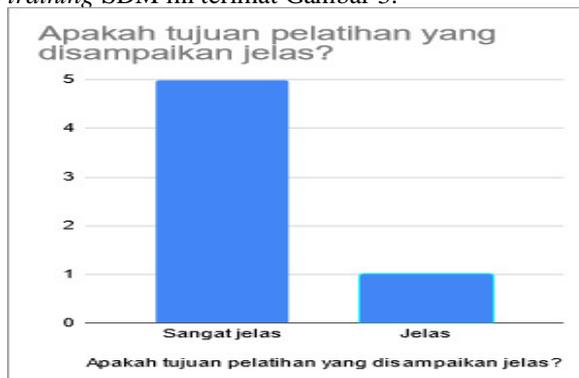
Gambar 1. Penjelasan Materi



Gambar 2. Diskusi Materi

2.3 Evaluasi

Hasil dari Google Form yang sudah diisi oleh peserta *training* SDM ini terlihat Gambar 3.



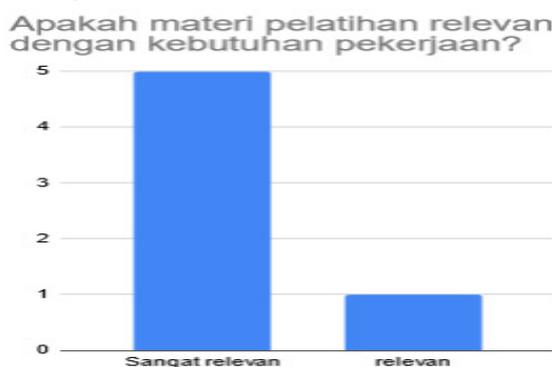
Gambar 3. Hasil Kejelasan Tujuan Pelatihan

Berdasarkan Gambar 3, sebanyak 83,3% peserta pelatihan menilai tujuannya sangat jelas, sementara 16,7% menyatakan jelas. Oleh karena itu, berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan

yang disampaikan oleh instruktur sangatlah terang benderang. Tujuan yang ditetapkan pada sebuah program pelatihan memegang peran yang sangat penting. Jika program pelatihan tidak berhasil mencapai tujuan yang diinginkan, peserta tidak akan memperoleh pengetahuan yang dapat diterapkan dalam kerjanya [16].

Selain dari tujuan pelatihan, relevansi materi dengan kebutuhan kerja juga menjadi hal yang penting untuk dipertimbangkan. Mengingat salah satu tujuan dari pelatihan ini adalah agar dapat diterapkan di tempat kerja, maka materi harus sejalan dengan kebutuhan pekerjaan [17].

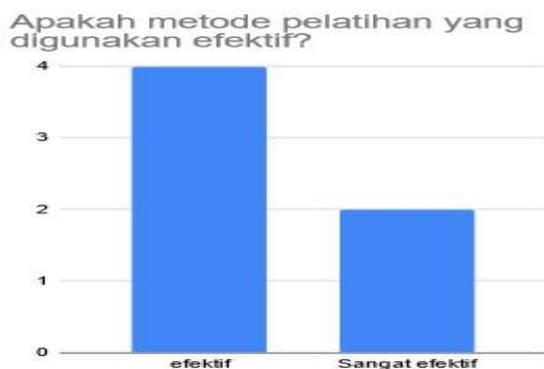
Evaluasi relevansi materi dengan kebutuhan kerja, terlihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Relevansi Materi dengan Kebutuhan Kerja

Gambar 4 menunjukkan bahwa 16,7% peserta menyatakan bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan kerja, sementara 83,3% menyatakan sangat relevan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh YAC sangat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di lingkungan Andalas Cendekia.

Selanjutnya, instruktur menggunakan berbagai metode termasuk ceramah, diskusi, simulasi, permainan, dan tugas dalam *training* SDM ini. Efektivitas dari metode-metode pelatihan ini terlihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Efektivitas Metode Pelatihan yang Digunakan

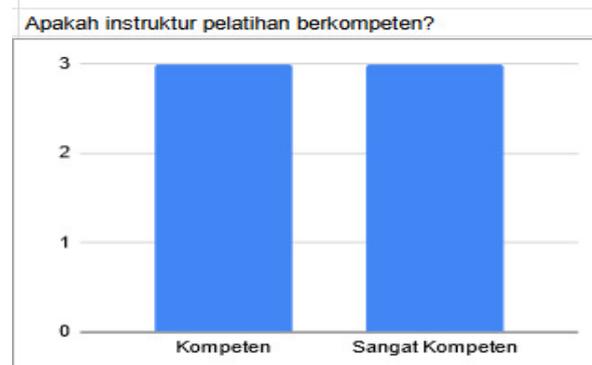
Gambar 5 menunjukkan bahwa 66,7% peserta pelatihan menilai metode-metode pelatihan yang digunakan

efektif, sementara 33,3% menyatakan sangat efektif. Hal ini menunjukkan bahwa metode-metode pelatihan yang diterapkan oleh instruktur efektif. Metode pelatihan merupakan aspek penting dari sebuah program pelatihan. Jika metode pelatihan yang digunakan tidak efektif, peserta mungkin akan kesulitan memahami materi yang disampaikan [18].

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa metode pelatihan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Metode pelatihan yang tepat dapat membantu peserta pelatihan untuk memahami materi pelatihan secara lebih efektif, meningkatkan keterampilan peserta pelatihan, dan meningkatkan kepuasan peserta pelatihan [18].

Berdasarkan hasil evaluasi, dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan yang digunakan dalam kegiatan ini efektif. Hal ini didukung oleh hasil penilaian peserta pelatihan yang menunjukkan bahwa para peserta puas dengan metode pelatihan yang digunakan.

Selain itu, kompetensi dari instruktur juga menjadi krusial dalam sebuah program pelatihan. Evaluasi kompetensi instruktur tersebut, dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Kompetensi Instruktur Pelatihan

Gambar 6 memperlihatkan bahwa 50% peserta menganggap instruktur sebagai individu yang kompeten, sementara 50% lagi menyatakan sangat kompeten. Hal ini menunjukkan bahwa instruktur pelatihan dalam program pengembangan SDM ini memenuhi standar yang ditetapkan oleh YAC.

Hasil ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi instruktur dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Instruktur yang kompeten memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menyampaikan materi pelatihan dengan baik. Selain itu, instruktur yang kompeten juga dapat menciptakan suasana pelatihan yang kondusif dan interaktif [19]. Jika instruktur kurang kompeten dalam materi yang disampaikan, maka program pelatihan kemungkinan besar tidak akan efektif dan peserta mungkin tidak akan

memperoleh pengetahuan sesuai dengan tujuan pelatihan yang telah ditetapkan [19].

Instruktur pelatihan yang digunakan dalam program pengembangan SDM yang dilakukan oleh YAC memiliki kompetensi yang memadai untuk menyampaikan materi pelatihan dengan baik. Instruktur pelatihan tersebut juga memiliki pengalaman yang luas di bidang pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan hasil evaluasi, dapat disimpulkan bahwa instruktur pelatihan yang digunakan dalam kegiatan ini memenuhi standar yang ditetapkan oleh YAC. Hal ini didukung oleh hasil penilaian peserta pelatihan yang menunjukkan bahwa para peserta puas dengan kompetensi instruktur.

Terakhir, mengevaluasi peningkatan kinerja setelah pelatihan. Hasil evaluasi tentang peningkatan kinerja setelah pelatihan, tergambar pada Gambar 7.



Gambar 7. Peningkatan Kinerja Setelah Pelatihan

Berdasarkan Gambar 7, dapat disimpulkan bahwa seluruh peserta melaporkan adanya peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa mengevaluasi peningkatan kinerja setelah pelatihan adalah penting untuk menilai dampak dari program tersebut [20]. Pelatihan yang diselenggarakan oleh YAC memberikan dampak positif dan efektif dalam meningkatkan kinerja para peserta [19].

4. Kesimpulan

Hasil evaluasi terhadap program *training* SDM baru yang sesuai standar pengembangan SDM di Yayasan Andalas Cendekia menunjukkan adanya peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan keberhasilan program *trainings* dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja SDM di Yayasan Andalas Cendekia.

Daftar Rujukan

- [1] A. Habibi, "R Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan", *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, vol. 1, no. 1, pp. 1-11, 2022.
- [2] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- [3] E. Setiobudi, "Analisis Sistem Pengembangan SDM melalui Pendekatan Trainin, Studi pada PT Tridharma Kencana", *Journal of Applied Business and Economics*, vol. 4, no. 1, pp. 45-65, 2017. <http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v4i1.1906>.
- [4] T. Nurbiyati, "Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review", *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, vol. 23, no. 1, pp. 52-63, 2015. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i1.171>.
- [5] M. A. Al-Qahtani, A. M. Al-Qahtani, and S.A. Al-Harbi, "The Impact of Training Curriculum on the Effectiveness of Training", *International Journal of Business and Management*, vol. 14, no. 12, pp. 125-130, 2019.
- [6] M. M. Al-Dahmesh, "The Impact of Training Schedule on the Effectiveness of Training", *Journal of Management Research*, vol. 13, no. 1, pp. 1-11, 2019.
- [7] A. Al-Saeed, "The Impact of Trainer's Competence on the Effectiveness of Training", *International Journal of Business and Management*, vol. 15, no. 3, pp. 110-116, 2020.
- [8] M. A. Al-Muqbel, "The Impact of Training Facilities on the Effectiveness of Training", *Journal of Management Research*, vol. 14, no. 2, pp. 1-12, 2020.
- [9] M. Arpan and E Marpanaji, "Faktor-Faktor Eksternal yang Memengaruhi Hasil Belajar Pemrograman Komputer Mahasiswa PTIK STKIP PGRI Pontianak", *Jurnal Pendidikan Vokasi*, vol. 5, no. 2, pp. 195-208, 2015.
- [10] E. J. Martin and D. A. Brown, *The Impact of Organizational Values on Employee Motivation*. 2017.
- [11] M. Arpan, D. Sulistiyarini, and D. Santoso, "Effect of Motivaton and Creativity on Students' Psychomotor Ability", *Journal of Education, Teaching and Learning*, vol. 1, no. 2, pp. 71-75, 2016.
- [12] J. E. Finnerty, "The Importance of Quality Service in Education", *Education Digest*, vol. 80, no. 9, pp. 1-4, 2015.
- [13] National Education Association (NEA), "The Importance of Career Planning for Teachers", *NEA Professional Development Quarterly*, vol. 37, no. 1, pp. 4-6, 2018.
- [14] National Education Association (NEA), "The Importance of Effective Teaching Skills", *NEA Professional Development Quarterly*, vol. 37, no. 2, pp. 1-3, 2018.
- [15] I. D. Husna, "Analisis Film Laskar Pelangi dari Sudut Pandang Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Indonesia*, vol. 10, no. 2, pp. 213-222, 2021.
- [16] A. Agustian, "Evaluasi Efektivitas Pelatihan Sumber Daya Manusia", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 22, no. 1, pp. 1-14, 2019.
- [17] T. H. Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2015.
- [18] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan, Industri, dan Pemerintahan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.
- [19] S. A. Al-Qahtani, "The Impact of Training Methods on The Effectiveness of Training for the Employees of the Saudi Arabian Airlines", *International Journal of Business and Management*, vol. 14, no. 11, pp. 131-136, 2019.
- [20] S. Abdullah and S. Susanto, "Evaluasi Pelatihan d Pengembangan Sumber Daya Manusia", *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 12, no. 2, pp. 129-138, 2018.