
Studi Literatur: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja

Nanda Khairunnisa¹, Okky Mariska^{2*}, Rian Ramadhan³, Muhammad Fajar⁴,
Bela Azzahra⁵

¹²³⁴⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Corresponding author: okkymariska35@gmail.com

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to conduct a literature review regarding the influence of HR training and development on performance.*

Methods. *This study, which is include in this type of qualitative descriptive study, uses the library research method, namely review and re-analysis of previous research sourced from library data, such as books, journals, articles, and other documents.*

Results. *The results obtained from the analysis show that there is an influence between training and human resource development on performance. However, the level of influence of HR training and development depends on the type of organization or company where the employee works.*

Implication. *Organizations or companies can consider the relevance of the training and development of human resource that will be carried out. The goal is that the expected training and development results can be achieved, so that it will have good impact on the development and progress of the organization or company.*

Keywords. *Training; HR Development; Performance*

ABSTRAK

Tujuan. *Studi ini bertujuan untuk melakukan kajian literatur mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja.*

Metode. *Studi yang termasuk dalam jenis studi deskriptif kualitatif ini menggunakan metode library research yakni pengkajian dan analisa ulang dari penelitian-penelitian terdahulu yang bersumber dari data kepustakaan, seperti buku, jurnal, artikel, dan dokumen lainnya.*

Hasil. *Dari analisis diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja. Namun, besaran pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM tersebut bergantung pada jenis organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.*

Implikasi. *Organisasi atau perusahaan dapat mempertimbangkan relevansi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang akan dilakukan. Tujuannya agar hasil pelatihan dan pengembangan yang diharapkan dapat tercapai, sehingga akan berdampak baik pada perkembangan dan kemajuan organisasi atau perusahaan itu sendiri.*

Kata Kunci. *Pelatihan; Pengembangan SDM; Kinerja*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Hatta et al, 2023:2). SDM merupakan suatu aset terpenting dan menjadi komponen utama di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja sumber daya manusia. Karena potensi yang dimiliki sumber daya manusia bisa dimanfaatkan sebagai faktor kunci untuk bisa meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) termasuk suatu elemen pendorong di lingkungan organisasi. SDM ini merupakan tenaga manusia yang melakukan pekerjaan pada suatu organisasi, sering pula dikenal dengan tenaga kerja, pegawai, karyawan, atau personel. Dengan demikian, SDM dapat dijadikan aset bagi setiap aspek kegiatan, terutama yang berkenaan dengan eksistensi organisasi (Zahari, 2022:1).

Keberhasilan suatu organisasi, baik skala besar ataupun skala kecil sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang berperan menyusun perencanaan, melaksanakan, serta mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Zahari, 2022:2). Pada dasarnya kinerja sumber daya manusia memiliki faktor yang mempengaruhinya, ada banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia salah satunya pelatihan dan pengembangan. Apabila perusahaan ingin mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, terampil dan unggul maka perusahaan tidak boleh melupakan aspek penting ini. Pelatihan memungkinkan pegawai dalam memperoleh kemampuan tambahan sehingga dia dapat mengembangkan tugasnya atau pekerjaannya yang dihadapi lebih baik, lebih cepat, dan lebih mudah. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan program pelatihan kepada sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan (Priansa, 2018).

Selain pelatihan, ada faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu pengembangan. Pengembangan (development) merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Pengembangan SDM adalah sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan SDM agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Hatta et al, 2023:2).

Sumber daya manusia tersebut yang akan mengelola jalannya proses bisnis pada suatu organisasi, institusi atau perusahaan, sehingga dibutuhkan kinerja yang optimal dari seluruh SDM yang ada dan terlibat didalamnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Rostini et al, 2022:12-13).

Berpedoman pada uraian diatas, maka sumber daya manusia dapat disebut sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan, baik dengan cara pelatihan maupun pengembangan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan sesuai dengan kebutuhan institusi, perusahaan, atau lembaga maupun sekolah atau perguruan (Nadeak, 2019:4).

Kajian penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Nur Aina Sari et al (2023), hasil riset menyatakan bahwa secara parsial didapatkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh dan signifikan, lalu secara simultan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja staf pengajar.

Kajian penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja yang dilakukan oleh Azman Pasaribu et al (2023) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara

parsial terhadap kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kajian penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja yang dilakukan oleh Iqbal Maulana Ihsani dan Hesty Prima Rini (2023) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung tidak signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengembangan SDM mempunyai pengaruh secara langsung yang signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan.

Kajian penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja yang dilakukan oleh Hesri Mintawati et al (2023) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan peningkatan kemampuan karyawan dalam melayani pelanggan, meningkatkan kualitas layanan, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kesan positif terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas karyawan.

Kajian penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja yang dilakukan oleh Laura Romouli Jelina et al (2023) menyatakan bahwa pada variabel pelatihan terdapat pengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitupun pada variabel pengembangan SDM, hasil risetnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kajian penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja yang dilakukan oleh Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati (2021) menyatakan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kajian penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja yang dilakukan oleh Nadiyah Ratnadhita et al (2021) menyatakan bahwa pada variabel pelatihan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel pengembangan SDM, hasil risetnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kajian penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja yang dilakukan oleh Elsa Retnilasari dan Purnama Putra (2019) menyatakan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan secara parsial atau individual terhadap peningkatan kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan. Pada variabel pelatihan, pengembangan, peningkatan kemampuan gabungan terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan.

Di dalam pekerjaan, sumber daya manusia akan mengalami banyak kesulitan apabila perusahaan itu sendiri tidak memberikan fasilitas program pelatihan ataupun pengembangan terhadap sumber daya manusia. Artikel ini akan membahas pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja melalui studi literature dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Kajian Pustaka

Pelatihan

Pelatihan pada hakikatnya merupakan suatu usaha yang terencana dan sistematis untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuan, keterampilan dan sikap seseorang melalui pengalaman belajar serta berbagai kegiatannya untuk mencapai kinerja yang efektif (Novel et al, 2023:82). Setiap organisasi membutuhkan orang-orang yang disesuaikan, terlatih, dan berpengalaman untuk menjalankannya kegiatan. Karena pekerjaan dalam organisasi yang dinamis saat ini menjadi lebih kompleks, pentingnya pendidikan karyawan telah meningkat (Nahwan et al, 2023:16). Tujuan penyusunan kebutuhan pelatihan adalah untuk mengukur kesenjangan antara situasi atau kinerja saat ini dengan yang diinginkan. Kesenjangan antara situasi atau kinerja saat ini dengan kinerja yang diinginkan mungkin menunjukkan masalah yang mungkin dapat diselesaikan dengan pelatihan. Pelatihan dapat menghilangkan, atau minimal mengurangi kesenjangan yang terjadi (Novel et al, 2023:85). Pelatihan tidak hanya untuk karyawan baru, tetapi juga untuk anggota

staf yang sudah ada. Teknologi berkembang sangat cepat, dan perusahaan harus mengadopsi yang baru jika ingin sukses. Karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan terbaru yang dibutuhkan untuk lingkungan kerja modern (Prahendratno, 2023:5).

Kegiatan pelatihan hendaknya tidak didasarkan pada masih ada atau tidaknya anggaran perusahaan, tidak juga didasarkan pada apakah perusahaan lain sudah memberikan program tertentu? Jika hal ini menjadi pertimbangan, dapat dipastikan hasilnya tidak akan efektif. Kegiatan pelatihan hanya akan menjadi ajang mencari gengsi antar-perusahaan. Seharusnya, kegiatan atau pelaksanaan pelatihan dalam perusahaan atau organisasi dirancang berdasarkan kebutuhan yang sudah melalui serangkaian proses. Proses yang dimaksud adalah dengan menyadari dan melihat fakta bahwa ada penurunan kinerja, produktivitas dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau mengejar targetnya (Nugroho, 2019:1-2). Meningkatkan dan membentuk SDM merupakan rangkaian upaya mewujudkan manusia seutuhnya dan mencakup sumber daya manusia, baik sebagai insan maupun sebagai daya sumber pembangunan (Nadeak, 2019:8). Peningkatan dan pembentukan SDM inilah yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk melakukan suatu pelatihan yang diharapkan mampu menjadi media bagi terwujudnya SDM yang unggul dan berdaya saing.

Pengembangan SDM

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan investasi manusia jangka panjang karena tidak semua orang yang mengikuti jalur pendidikan otomatis memenuhi syarat. Dunia kerja masih membutuhkan sebuah perubahan dan inovasi ter-up-date, proses perubahan ke arah yang lebih terampil atau mahir (Hilman et al, 2022:2). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting sebagai sebuah investasi perusahaan dalam lingkup human capital untuk mempunyai sumber daya manusia yang unggul, di dalam pengembangan berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan. Karena investasi dari sebuah pendidikan dan pelatihan ini menjadi sebuah hal dalam memberikan pegawai pengetahuan, keterampilan baru serta meningkatkan nilai bagi perusahaan itu sendiri.

Secara umum, pengembangan SDM merupakan perpaduan antara pendidikan dan pelatihan, kesehatan dan ketenagakerjaan untuk menjamin pertumbuhan dan perbaikan berkelanjutan pada level individual, organisasional, dan nasional. Pengembangan SDM merupakan kerangka kerja untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan secara individual maupun organisasional. Fokus utama pengembangan SDM adalah mengembangkan tenaga kerja unggul sehingga organisasi dan karyawan secara individual dapat melaksanakan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. (Fu'ad, 2022:221-222).

Pengembangan SDM dalam organisasi tidak hanya sekedar mengelola karyawan, melainkan pada upaya mengembangkan potensi karyawan yang lebih kreatif dan inovatif serta memiliki daya saing tinggi. Sejalan dengan persaingan yang semakin tajam dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, maka setiap organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi (Souhoka dan Amin, 2021). Pengembangan SDM dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan/jabatan sebagai akibat kemajuan di berbagai bidang dan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat sebagai dampak gelombang reformasi yang melahirkan *civil society* yang semakin kuat terhadap kualitas maupun kuantitas pelayanan yang menjadi haknya (Souhoka dan Amin, 2021:36).

Dengan perusahaan melaksanakan pelatihan dan pengembangan secara rutin, dapat membantu perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang unggul. Karena dengan dilaksanakan pelatihan dan pengembangan, kemampuan pegawai bisa meningkat lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini mengurangi kejenuhan pegawai saat mengalami ketidakpahaman atas pekerjaannya dan juga memberikan dampak positif bagi perusahaan menjadi gardu terdepan dalam persaingan bisnisnya. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pada sumber daya manusia juga

bisa lebih menghemat anggaran perusahaan, daripada harus terus mencari sumber daya manusia yang baru. Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga dapat membuat pegawai merasa bahwa perusahaan memberikan dukungan berupa motivasi karena peduli dengan memperhatikan keterampilannya saat bekerja, sehingga menimbulkan kontribusi kepada perusahaan melalui kinerja pegawai yang baik.

Kinerja

Kinerja karyawan atau penilaian kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2021:182). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2019:67). Penilaian kinerja merupakan suatu kesediaan seseorang atau kelompok dalam kegiatan untuk meningkatkan keterampilan dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan (Afandi, 2021:83). Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan output pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memastikan bahwa target yang ingin dicapai perusahaan sesuai dengan harapan. Selain itu, penilaian kinerja juga berguna untuk dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan perusahaan yang efektif dan efisien.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode Studi Literatur atau *Library Research*. Metode studi literatur adalah metode penelitian yang mengkaji atau meninjau secara kritis pengetahuan, gagasan, dan temuan yang terdapat di dalam tubuh literatur berorientasi akademik, serta merumuskan kontribusi teoritis dan metodologisnya untuk topik tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan berbagai jurnal Nasional yang menjadi sumber referensi dengan syarat jurnal terbit 5 tahun terakhir yakni 2018-2023. Peneliti mengumpulkan jurnal bersumber dari google scholar dengan kata kunci berkaitan dengan variabel pelatihan, pengembangan, dan kinerja sumber daya manusia. Hasil pencarian dari jurnal yang ditemukan, lalu dideskripsikan dalam format paragraf terkait dengan nama penulis, tahun terbit, metode penelitian yang digunakan dan hasil penelitian. Dari review jurnal tersebut, peneliti menarik beberapa kesimpulan serta memberikan tanggapan terkait dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya dan diperkuat oleh teori yang ada.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Aina Sari et al (2023) menyatakan bahwa riset secara parsial didapatkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh dan signifikan, lalu secara simultan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja staf pengajar. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan tepat sasaran dari segi teori dan praktiknya. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Azman Pasaribu et al (2023), hasil risetnya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iqbal Maulana Ihsani dan Hesty Prima Rini (2023) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung tidak signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengembangan SDM mempunyai pengaruh secara langsung yang signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel yaitu pelatihan dan pengembangan SDM sama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun untuk variabel pelatihan pengaruhnya tidak begitu berarti atau dominan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hesri Mintawati et al (2023) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan peningkatan kemampuan karyawan dalam melayani pelanggan, meningkatkan kualitas layanan, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kesan positif terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan SDM sama-sama memberikan pengaruh yang penting dan berarti terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan *output* yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Laura Romouli Jelina et al (2023) menyatakan bahwa pada variabel pelatihan terdapat pengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitupun pada variabel pengembangan SDM, hasil risetnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan SDM sama-sama memberikan pengaruh yang penting dan berarti terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati (2021) menyatakan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan tidak memberikan pengaruh sama sekali terhadap kinerja karyawan, namun variabel pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak adanya pengaruh pada variabel pelatihan ini dapat disebabkan dari prosedur pelaksanaan pelatihan yang mungkin masih terdapat kekurangan sehingga hasil penilaiannya menunjukkan demikian.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadiyah Ratnaduhita et al (2021) menyatakan bahwa pada variabel pelatihan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel pengembangan SDM, hasil risetnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang dilakukan mungkin kurang tepat sehingga tidak menimbulkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Elsa Retnilasari dan Purnama Putra (2019) menyatakan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan secara parsial atau individual terhadap peningkatan kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan. Pada variabel pelatihan, pengembangan, peningkatan kemampuan gabungan terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi pengaruh yang penting dan berarti terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini yakni faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu pelatihan dan pengembangan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian lainnya adalah kemampuan responden dalam menjawab kuesioner yang terkadang tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

6. Kesimpulan

Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini didukung oleh 8 penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Organisasi atau perusahaan dapat mempertimbangkan relevansi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang akan dilakukan. Tujuannya agar hasil pelatihan dan pengembangan yang diharapkan dapat tercapai, sehingga akan berdampak baik pada perkembangan dan kemajuan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke-2)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- 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*, Vol. 3, No. 2, 11-22.
- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmavianti, L., Nurfitri, N., Bonita, R., Adawiah, S. R. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan SDM dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, Vol. 1, No. 4, 764-779.
- Fu'ad, E. N. (2022). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM*. Solok: PENERBIT MITRA CENDEKIA MEDIA.
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 3, No. 6, Juli 2022, Hal. 657-666.
- Hatta, H., et al. (2023). *MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hilman, C., et al. (2022). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Padang: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Iqbal, M. I., Rini, H. P. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 75-79.
- Irzal, M., Saerang, I., Jopie, R. J. (2017) PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA JURNALIS MEDIA ONLINE DI DETIKAWANUA.COM. *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2, 1132-1141.
- Jelina, L. R., Marbun, S. N. B., Panjaitan, M. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT BAH BUTONG. *Jurnal Manajemen dan Bisnis METHOFEMA*, Vol. 1, No. 1, 1-11.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nadeak, B. (2019). *BUKU MATERI PEMBELAJARAN MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN*. Jakarta: UKI Press.
- Nahwan, D., et al. (2023). *Pelatihan SDM untuk Digitalisasi Pemasaran Bagi Sales Executive dan Sales Supervisor Perusahaan Distribusi*. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Novel, N. J. A. (2023). *Buku Ajar MANAJEMEN SDM*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM: TEORI DAN APLIKASI*. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Pasaribu, A., Sinaga, N., Hutagaung, J. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIBOLGA SAMBAS. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 2985-3249.
- Prahendratno, A., et al. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi)*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.

- Priansa. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SD M*. Bandung: Alfabeta.
- Ratnaduhita, N., Armando, R., Qatrunnada, S., Adi, T. S., Roibafi, T., Nuraini, W. A. S., Asfari, U. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Pada ABA Collection Terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda. *Jurnal of Advances in Information and Industrial Technology (JAIIIT)*, Vol. 3, No. 1, 19-30.
- Retnilasari, E., Putra, P. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Masalah*, Vol. 10, No. 2, 49-61.
- Rostini, et al. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MENCIPTAKAN SDM BERKUALITAS)*. Makassar: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Sari, N. A., Kusumah, A., Zaki, H. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA STAF PENGAJAR DI SEMPOA SIP RIAU. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, Vol. 2, No. 1, 215-225.
- Sari, R. D. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan pada Bank BSI. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, Vol. 3, No. 2, 2445-2462.
- Sembiring, V. B. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PASAR KOTA BINJAI. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, Vol. 11, No. 1, 169-179.
- Souhoka, S., Amin, M. (2021). *BUKU AJAR "PEMAHAMAN PRAKTIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Syamsir, M. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN HOTEL CLARO MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, Vol. 3, No. 2, 48-77.
- Zahari, M., et al. (2022). *MANAJEMEN SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.