



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) 2024: 390-396

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir

Muhammad Sohfy Salampessy¹, Nuraida Febriani², Safira Dwiana Harisandy³,
Lili Sularmi⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail: m.sohfysalampessy@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 01 Oktober 2023 Disetujui 15 Oktober 2023 Diterbitkan 22 November 2023</p>	<p>Pelatihan bagi pegawai merupakan hal yang sangat penting bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kedisiplinan pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cabang ilmu manajemen yang berperan mengatur SDM dalam kegiatan suatu perusahaan. Pelatihan dilaksanakan setelah terjadi penerimaan pegawai baru atau pegawai lama yang masih membutuhkan pendidikan dan pelatihan kembali. Dalam pelaksanaannya pelatihan merupakan sebuah proses pengembangan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang dibuat untuk memperbaiki kinerja sehingga dapat membuka peluang untuk peningkatan karir. Seorang pegawai haruslah memiliki keterampilan dan pengetahuan. Salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah melalui pelaksanaan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM agar sesuai dengan keinginan yang pada akhirnya akan mampu mendapatkan apa yang diinginkan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian kualitatif data-data sekunder yang digunakan dan dikumpulkan dengan cara wawancara pada perusahaan dan pada pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis akan membahas bagaimana peranan pelatihan guna memperbaiki kualitas SDM dan memberikan peluang untuk pengembangan karir pegawai.</p>
<p>Kata Kunci: Peran Penting Pelatihan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir.</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>Training for employees is very important, aiming to improve knowledge, skills, attitudes and discipline in employees in carrying out their work. Human resource management is a branch of management science which plays a role in managing human resources in the activities of a company. Training is carried out after the recruitment of new employees or existing employees who still need education and retraining. In practice, training is a short-term development process using systematic and organized procedures designed to improve performance so as to open up opportunities for career advancement. An employee must have skills and knowledge. One effort to meet these needs is through the implementation of training programs to improve the quality of human resources so that they match their desires and will ultimately be able to get what they want. In this research, the researcher used a descriptive</i></p>

method with a type of qualitative research, secondary data which was used and collected by interviewing the company and employees. Based on the description above, in this research the author will discuss the role of training in improving the quality of human resources and providing opportunities for employee career development.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan atau organisasi. Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan, yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Apabila seseorang akan mengerjakan suatu pekerjaan tertentu yang asing atau baru baginya, maka terasa perlu lah terlebih dahulu mempelajari cara bagaimana mengerjakan pekerjaan tersebut. Hampir tidak ada seseorang yang mampu melaksanakan sesuatu tugas dengan baik bilamana tidak dipelajarinya terlebih dahulu pekerjaan itu nampaknya mudah, Sering kali kita banyak menyatakan dalam bentuk teoritis, namun dalam realita/ kenyataannya sangat sulit untuk dilaksanakan. Berkenaan dengan masalah SDM, menjadi perhatian dari semua organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun publik. Hal ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi.

Penelitian terdahulu yang berjudul sistem pelatihan dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia oleh Muhamad Shofi pada tahun 2018 yang dapat disimpulkan sistem pelatihan sangat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia pada bank syariah Bukopin dengan cara memperbaiki sistem pelatihan yang dilakukan. Selanjutnya “peran pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia” oleh Feti Fatimah Mulyanai pada tahun 2019 dapat disimpulkan bahwa penelitian sangat penting guna meningkatkan sumber daya manusia karena kualitas pegawai sangat berpengaruh pada kemajuan usaha. Berdasarkan fenomena tersebut, dalam tulisan ini penulis sangat tertarik untuk membahas masalah Peran Penting Pelatihan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir. Pembahasan akan diawali dengan uraian mengenai kondisi SDM di Indonesia dalam sebuah organisasi atau perusahaan, usaha pengembangan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir. Tulisan ini bertujuan untuk membahas masalah peran penting pelatihan, kualitas SDM, pengembangan karir yang meliputi: kondisi SDM di Indonesia saat ini, kualitas SDM, usaha pengembangan SDM. Melihat fenomena yang ada pada perusahaan yang secara langsung dipengaruhi oleh SDM yang mumpuni, maka sangat menarik sekali untuk diteliti agar mengetahui apakah SDM yang dimiliki oleh perusahaan telah memberikan dampak yang maksimal dalam kemajuan bagi perusahaan tersebut, dan apakah pengelolaan dan pengembangan dapat bertahan dalam persaingan, oleh karena itu peneliti mengambil judul: “Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir”.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

Pelatihan adalah jenis kegiatan yang sudah direncanakan bertujuan untuk menghasilkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif (Gordn, 2019) pelatihan tidak hanya mengembangkan mental karyawan tapi juga mempersiapkan mereka untuk membuat lebih baik kesehatan mereka agar degan pemikiran yang lebih produktif bagi perusahaan dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut (Mathis, 2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun dimasa mendatang.

Pelatihan dan pengembangan ini menurut saya memang cukup berpengaruh bagi kinerja karyawan bahkan bisa dibilang sangat penting. Dari apa yang saya alami, dengan adanya job description atau gambaran pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan, khususnya karyawan yang di lapangan tentunya akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terlebih lagi dengan adanya pelatihan dan pengembangan calon karyawan yang akan dilepas dilapangan jadi lebih terarah dan pekerjaan jadi lebih cepat selesai.

Pelatihan dan pengembangan ini tentunya memberikan manfaat bagi karyawan dalam mengasah wawasan dan ilmu yang dimiliki. praktek tanpa ilmu bagaikan tong kosong yang nyaring bunyinya. Percuma melakukan praktek jika belum memiliki ilmu yang cukup. Selain itu, dengan memiliki ilmu tentunya dapat meningkatkan wawasan dalam berpikir dan bertindak. Hal itu memungkinkan karyawan berusaha keras dalam meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah perusahaan kualitas sumber daya manusia sangatlah tinggi diperlukan untuk mendukung keberhasilan komersial perusahaan. Menjadi pemahaman tentang kualitas SDM bisa lebih baik dipahami, peneliti akan mengungkapkan pendapat beberapa orang pakar. Sedarmayanti (2017:18) berpendapat bahwa Kualitas pekerjaan pekerja adalah pekerja yang memenuhi persyaratan mutu persyaratan pekerjaannya, untuk pekerjaan nyata dapat diselesaikan. Peran sumber daya manusia (SDM) tidak diragukan lagi, karena memberikan kontribusi kepada suatu perusahaan. Istilah SDM menunjukkan adanya potensi, kemampuan, kualitas, keterampilan. Produktivitas dan pertumbuhan perusahaan, perkembangan ekonomi sebagian besar berhubungan dengan pemanfaatan kualitas SDM yang efektif. Kualitas SDM sebagai SDM yang mampu bersikap profesional ketika bekerja dan memiliki keterampilan (Hrab, 2014). Ndraha dalam Pratiwi (2013) berpendapat bahwa Sumber Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menghasilkan tidak hanya nilai komparatif, tetapi juga nilai persaingan - produktivitas - inovasi menggunakan energy tingkat yang lebih tinggi seperti kecerdasan, kreativitas dan imajinasi, tidak lagi hanya menggunakan energi mentah seperti bahan baku, bumi, air, energi otot, dll.

Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengambil langkah bagaimana memanfaatkan kualitas SDM dengan efektif. Salah satu langkah yang dapat dilakukan yaitu dengan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Perencanaan sumber daya manusia sebagai salah satu cara untuk menetapkan apa yang dibutuhkan tenaga kerja termasuk kualitas dan kuantitas pada suatu periode dan dilakukan dengan cara yang telah ditentukan (Barry, 2002). Danim menyatakan dalam Pratiwi (2013) bahwa Kualitas Sumber Sumber daya manusia

adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan) dan kualitas mental dan spiritual (perjuangan). Dengan definisi yang berbeda dituturkan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah karakteristik seseorang yang dapat dibedakan individu satu sama lain, kualitas material dan immaterial materialistis.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya. Bentuk pengembangan karir menurut Rivai Peran umpan balik terhadap pengembangan karir. Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relative sulit bagi pegawai bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan akhir. Menurut (Krismiyati, 2017:44) Pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai didalam suatu perusahaan dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

Sedangkan menurut (Tarigan & Nasution, 2014:147) Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses persiapan individu untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya di dalam perusahaan yang dilakukan melalui peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Jadi pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas yang dilakukan secara sadar guna mendorong para karyawan atau pegawai memiliki kecakapan atau kemampuan yang lebih sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaan di masa yang akan datang.

Pendapat Ekaningrum (2002:256). Karir tidak lagi diartikan sebagai adanya penghargaan institusional dengan meningkatkan kedudukan dalam hirarki formal yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Dalam paradigm tradisional, pengembangan karir sering dianggap sinonim dengan persiapan untuk mobilitas kejenjang lebih tinggi, sehingga karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengembangkan dan memperkuat komitmen organisasi merupakan bagian penting dari sebuah perusahaan. Studi ini untuk mengamati peran dari adanya pengembangan karir dan profesionalisme karyawan terhadap komitmen perusahaan.

METODE

Metode penelitian yang diterapkan untuk mempelajari penerapan teknologi terhadap sumber daya manusia di perusahaan adalah dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Metode *Systematic Literature Review* (SLR) adalah pendekatan sistematis untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan merangkum penelitian-penelitian yang relevan dalam suatu bidang tertentu dengan cara yang teliti dan terstruktur. Tujuannya adalah untuk menyediakan pemahaman yang mendalam tentang topik tertentu berdasarkan bukti ilmiah yang telah diterbitkan. Langkah-langkah yang dijalankan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Pemilihan topik: Menentukan topik penelitian yang akan dikaji, Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir
2. Pemilihan database: Memilih database yang akan digunakan untuk mencari artikel yang relevan dengan topik penelitian. Beberapa database yang digunakan adalah *Google Scholar*, *Scopus*, dan *Web of Science*.

3. Pemilihan kata kunci: Menentukan kata kunci yang akan digunakan dalam pencarian artikel. Beberapa kata kunci yang digunakan adalah "Manajemen Sumber Daya Manusia", " Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir", dan "Perkembangan Manajemen SDM"
4. Seleksi artikel: Melakukan pencarian artikel berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan dan lakukan seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Beberapa kriteria inklusi yang digunakan adalah artikel yang dipublikasikan dalam jurnal terpercaya, artikel yang terkait dengan topik penelitian, dan artikel yang dipublikasikan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa kriteria eksklusi yang digunakan adalah artikel yang tidak relevan dengan topik penelitian, artikel yang tidak memenuhi kriteria inklusi, dan artikel yang tidak tersedia secara online.
5. Evaluasi kualitas artikel: Evaluasi kualitas artikel yang terpilih menggunakan pedoman yang telah ditentukan. Pedoman evaluasi mencakup kriteria seperti metode penelitian yang digunakan, data yang digunakan, dan hasil yang diperoleh.
6. Analisis data: Melakukan analisis data terhadap artikel yang telah terpilih. Analisis mencakup sintesis data, penafsiran hasil, dan kesimpulan yang diperoleh dari artikel yang telah terpilih.
7. Penulisan laporan: Menuliskan laporan penelitian dalam bentuk artikel yang berisi informasi tentang topik penelitian, metode penelitian yang digunakan, hasil penelitian, kesimpulan, dan saran untuk penelitian selanjutnya.
8. Sehingga, dengan menggunakan metode SLR, diharapkan penelitian tentang teknologi terhadap sumber daya manusia di perusahaan dapat dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk memperoleh informasi yang lebih akurat dan objektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Oktavianto (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu instansi. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan yang terjadi perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Maka pelatihan bagi karyawan harus mendapatkan perhatian besar kepada perusahaan yang ingin berkembang. Materi pelatihan yang digunakan merupakan hal yang penting, agar pelatihan dapat mencapai tujuan maka materi yang digunakan dalam pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan. Bahan materi yang digunakan dalam pelatihan merupakan materi tulisan yang akan disajikan dalam pelatihan tersebut. Materi tersebut disiapkan secara tertulis agar mudah di pelajari dan dipahami. Secara teoritis, kemampuan karyawan selain dipengaruhi oleh variable-variabel yang telah ditetapkan dalam penelitian ini, teknik pembelajaran yang berbasis pengalaman dapat digunakan membantu orang-orang untuk mengetahui kemampuannya.

Mengingat pentingnya perencanaan pengembangan karir maka sebuah organisasi atau perusahaan perlu menyediakan konselor untuk karir bagi karyawan karena perencanaan pengembangan karir dalam organisasi memang menjadi tanggung jawab organisasi. Namun setiap individu juga perlu melakukan perencanaan pengembangan karir melalui pengembangan diri setiap individu. Oleh karena itu perencanaan pengembangan karir yang baik sangat bermanfaat bukan saja bagi individu karyawan yang bersangkutan tetapi juga bagi organisasi atau perusahaan. Secara umum pentingnya pengembangan karir antar lain adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kesadaran perlunya klasifikasi tugas atau pekerjaan.
- b. Merupakan masukan untuk perencanaan program pengembangan organisasi.

- c. Membantu karyawan dalam menyusun strategi pengembangan.
- d. Membantu seleksi untuk mengikuti program pengembangan.
- e. Mempermudah pemanfaatan potensi karyawan.
- f. Mempermudah meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- g. Mempermudah proses promosi karyawan.
- h. Mempermudah peningkatan kepuasan kerja.

Pengalaman internasional yang dimilikinya. Departemen SDM dapat membantu menyediakan kursus bahasa serta pengetahuan budaya negara asing. Peran pimpinan dalam pengembangan karir sangat diperlukan guna mendukung pengembangan karir karyawan agar dapat berlangsung dengan baik. Peran departemen SDM dalam pengembangan karir dapat berupa pemberian umpan balik melalui berbagai cara, diantaranya adalah memberikan informasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan karyawan beserta alasannya. Dengan demikian karyawan yang tidak berhasil menduduki posisi yang diinginkan dapat mengetahui alasan mengapa mereka tidak mendapatkan peluang karir yang diharapkan. Selain itu juga untuk menjamin bahwa karyawan yang gagal menduduki posisi dalam rangka pengembangan karir masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi di masa mendatang bila mereka sudah memenuhi syarat karena telah melaksanakan tindakan-tindakan spesifik hasil identifikasi dari umpan balik.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan Feti Fatimah Mulyani (2019) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan factor untuk mencapai tahapan peningkatan kualitas dengan pelatihan dapat meingkatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan baik pelatihan off the job training ataupun on the job training akan dapat lebih meningkatkan kemampuan, keterampilan, keahlian dan keefektifan untuk mencapai tujuan perusahaan. sehingga perusahaan dipandang perlu untuk mengadakan bermacam-macam program pelatihan untuk para pegawai dengan demikian peran pelatihan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas kerja sangat penting dalam keberlangsungan usaha pada usaha ini. Karena dengan diadakannya pelatihan memberikan pengetahuan dan meingkatkan skill pegawai. Secara langung berdampak pada perkembangan usaha yang semakin maju dan mampu bertahan diantara banyaknya persaingan bisnis karna memiliki sumber daya manusia yang berkuitas yang mampu bekerja dengan efisien dan efektif.

Pelatihan juga memiliki efek pada sikap karyawan yang pada gilirannya membuat mereka bekerja dengan baik dengan kemahiran. Kegiatan pelatihan dan perkembangan membantu dalam mengelola konflik antara atasan dan karyawan, antara karyawan dengan karyawan. Dengan pelatihan yang efektif, aplikasi (transfer) teknis dan perilaku yang diperoleh keterampilan meningkatkan kinerja pekerjaan yang mengarah pada kepuasan kerja karyawan dan keterlibatan organisasi. Pelatihan dan pengembangan harus menciptakan perilaku inovatif dalam diri karyawan.

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu rangkaian kegiatan organisasi atau institusi yang dilaksanakan dalam interval waktu tertentu dan di desain untuk melahirkan perubahan sikap mental dan keahlian pegawai sehingga mereka mampu mengembangkan sumber daya manusia biasanya terkait dengan Upaya kemampuan intelektual atau emosional yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerja sehingga menjadi lebih baik. Pengembangan ini dilandaskan pada kenyataan bahwa setiap karyawan memerlukan pengetahuan, kompetensi, dan kebutuhan untuk berkembang agar bisa bekerja dengan baik dan dapat meniti karir ke jenjang yang lebih tinggi. Terbukti bahwa pelatihan dan pengembangan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penanaman perilaku kerja inovatif yang mmebantu dalam mencapai pekerjaan yang tidak rutin secara efektif dan inovatif.

REFERENSI

- Annalia, W. (2020). Peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di masa covid-19. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 186-194.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, November). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *Forum Ekonomi*, 23(4), 804-812.
- Humaeroh, H., & Faddila, S. P. (2023). PERAN PELATIHAN GUNA MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA UD. UJES SEJAHTERA. CEMERLANG: *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 275-284.
- Kaseger, R. G. K. G. (2013). Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada pt. Matahari department store manado town square. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(1), 43-54.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: *Theoretical Review. Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Onibala, N. R., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2017) Pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45-55.
- Ruhana, I. (2012). Pengembangan kualitas sumber daya manusia vs daya saing global. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).