

PENGARUH PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN

Eka Radita Putri¹ Ahmad Gunawan²

Universitas Pelita Bangsa

*E-mail: ekaraditaputri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian Ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan pengaruh pengembangan dan pelatihan terhadap produktivitas kinerja karyawan, macam-macam metode dalam pengembangan dan pelatihan karyawan, mendeskripsikan manfaat dari pelatihan dan pengembangan serta memberikan kesimpulan yang mendeskripsikan tentang pengaruhnya pengembangan dan pelatihan produktivitas kinerja pada Perusahaan XYZ yang menjadi objek penelitian. Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun tujuan dari pengembangan dan pelatihan diharapkan, mampu memberikan informasi mengenai tujuan dan pengaruh dari pengembangan dan pelatihan produktivitas kinerja karyawan. Dengan pencapaian target dan performa kinerja yang optimal dan produktif menunjukkan bahwa pengembangan dan pelatihan berhasil diterapkan . berdasarkan informasi dari manajer dan leader departemen Assembly menunjukkan bahwa tingkat produktivitas mencapai angka yang optimal, hal ini menunjukkan indikator kinerja yang produktif.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Sistematis Kajian

ABSTRACT

This research was carried out with the aim of describing the influence of development and training on employee performance productivity, various methods of employee development and training, describing the benefits of training and development and providing conclusions that describe the influence of development and training on performance productivity at the company Pt. XYZ is the object of research. The research method applied in this research is descriptive with a qualitative approach. The objectives of development and training are expected to be able to provide information regarding the objectives of development and training.

Keywords: *influence of training, development and performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang terus maju dan berkembang disertai dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat membuat segalanya menjadi berubah, perubahan ini tidak bisa dihindari. Adaptasi merupakan hal yang sangat mungkin untuk dilakukan untuk menghadapi perubahan dan perkembangan di segala aspek apapun, terutama dalam proses pengembangan dan pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan karena, sebuah perusahaan tidak bisa berjalan dengan optimal tanpa pengolahan SDM yang baik. Perkembangan dan pertumbuhan sdm di tempat kerja akan selalu berpengaruh bagi produktivitas perusahaan [1]. Tenaga kerja yang terlatih dan berkompeten serta fleksibilitas dapat mendukung kemajuan ekonomi. Salah satu yang menjadi tujuan perusahaan adalah dengan mendapatkan laba yang maksimal, hal tersebut dapat terjadi apabila sumber daya manusia nya dikelola dengan baik dengan pengembangan dan pelatihan sehingga menghasilkan sdm yang unggul dan kompeten yang berpengaruh pada Kinerja nya di perusahaan [2]. Pengembangan dan pelatihan SDM merupakan salah satu strategi perusahaan dalam mengoptimalkan bisnis, selain itu pengembangan dan pelatihan juga bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan individu dalam ruang lingkup kerja. Oleh sebab itu, pengembangan dan pelatihan Sumber Daya Manusia menjadi penting supaya dapat mengikuti perubahan yang terjadi agar Sumber Daya Manusia bisa lebih fleksibel dan tetap bersaing di Pasar yang semakin dinamis. Memiliki karyawan yang terampil dapat memudahkan organisasi dalam mewujudkan keberhasilan dalam jangka panjang.

Selain itu, pengembangan dan pelatihan akan berdampak pada Kinerja. Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan sesuatu. Seiring berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan maka, karyawan harus memiliki keterampilan dalam menjalankan tugasnya maka dari itu penting untuk melakukan pengembangan dan pelatihan bagi karyawan. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja organisasi, sehingga harus dikelola dengan baik [3].

Definisi pengembangan SDM adalah kegiatan yang terorganisir yang telah diatur dalam sebuah organisasi guna meningkatkan kinerja atau personalitasnya dalam menjalankan pekerjaannya dan meningkatkan kualitas kinerja pekerjaannya. Dalam pengembangan SDM mencakup beberapa hal yaitu Manajemen SDM, sistem Informasi, hubungan serikat/ buruh, kompensasi, sistem dalam manajemen kinerja, perencanaan SDM dan desain pekerjaan. Pengembangan SDM merupakan hal yang perlu dilakukan untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan SDM dan hal tersebut dapat berpengaruh bagi produktivitas organisasi/perusahaan. Banyak potensi yang bisa dikembangkan oleh SDM, bentuk pengembangan SDM ada beberapa macam

yaitu, Training, Magang, Pendidikan dan yang lainnya. Karyawan yang telah melakukan training atau pengembangan tentunya akan berbeda hasil kinerjanya dengan yang belum pernah mengikuti pengembangan atau pelatihan.

Pelatihan SDM adalah usaha yang dilakukan dengan tujuan karyawan dapat menghasilkan produk dan target yang telah ditentukan. Pendidikan pada hakikatnya adalah sebuah proses sedang belajar Oleh karena itu karyawan diperlukan belajar. Di dalam organisasi yang memperhatikan produktivitas, pelatihan dan pendidikan adalah fakta yang paling penting. Semua didorong dan dilatih. Dalam hal itu belajar dan berlatih adalah proses yang tidak pernah berakhir. Pelatihan pada hakikatnya adalah sebuah proses sedang belajar Oleh karena itu karyawan diperlukan pelatihan bagaimana orang belajar. Dalam hal itu belajar dan berlatih adalah proses yang menambah skill dan pengetahuan seorang karyawan dalam bidang pekerjaannya. [4] menyatakan bahwa Pelatihan adalah cara yang digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia berkaitan dengan keterampilan atau kemampuan pegawai dalam suatu jabatan atau pekerjaan perusahaan atau organisasi.

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk memberikan gambaran dan memberikan penjelasan mengenai pengaruh pengembangan dan pelatihan Sumber Daya Manusia, metode yang digunakan, faktor yang mendukung pelatihan, tujuan pelatihan dan pengembangan, dan manfaat yang didapatkan oleh karyawan dan perusahaan setelah melakukan pelatihan dan pengembangan di Perusahaan XYZ, Perusahaan yang terletak di Jawa Barat yang bergerak di bidang Elektronik

LANDASAN TEORI

Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses memperoleh keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya, sedangkan pelatihan karyawan memberikan ilmu yang berguna dan penerapannya dalam dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan organisasi perusahaan [5]. Adanya pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan agar karyawan mempelajari dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan perilaku sehingga, mengharuskan karyawan untuk bisa meningkatkan kualitas dirinya [6]. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kualitas diri dalam menjalankan pekerjaannya serta performa kinerja karyawan. Pelatihan Sumber Daya Manusia bisa menjadi alat ukur kemampuan yang dimiliki Sumber Daya Manusia, dengan adanya pelatihan memberikan kesempatan jenjang karir yang lebih panjang. Pelatihan merupakan proses belajar dalam jangka pendek dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

Pengertian Pengembangan

pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebuah cara atau strategi yang telah diorganisir untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam jangka panjang, pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan tujuan agar karyawan bisa meningkatkan kinerja selain dengan pelatihan [6]. Pengembangan adalah proses karyawan dikembangkan, dengan dukungan atau dorongan atasannya, yaitu dengan menjalani berbagai program pelatihan karyawan yang berguna untuk meningkatkan keterampilan dan memperoleh pengetahuan serta bisa menambah keterampilan baru. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu kunci dari kesuksesan perusahaan untuk dapat meningkatkan persaingan dari perusahaan itu sendiri dan memberikan peningkatan brand dari perusahaan tersebut.

pengembangan SDM adalah bentuk aktivitas dengan tujuan untuk memfasilitasi karyawan agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan untuk menangani rincian pekerjaan di masa saat ini atau yang akan datang. Maksud dari “aktivitas” adalah tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, namun menyangkut aspek karir dan juga pengembangan dalam organisasi. Tujuan dari pengembangan adalah agar bisa membentuk karyawan mencapai potensinya dan memajukan tujuan organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia mencakup tentang pendidikan, aktivitas pelatihan, mentoring, kinerja karyawan pendidikan dan tindakan lainnya yang dapat merancang dan mendukung potensi karyawan. Pengembangan (development) adalah penyiapan karyawan agar mampu memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga, atau instansi pendidikan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawab di perusahaan. Hal ini mencakup bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan, sejauh mana target dan pencapaian yang telah dicapai, dan bagaimana kontribusi terhadap perusahaan untuk memajukan atau mencapai tujuan bersama. Hasil kinerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan/organisasi. Organisasi/perusahaan yang berkembang pastinya memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, dalam mempertahankan kinerja perlu adanya penghargaan, motivasi, dan rasa nyaman yang memberikan rasa semangat bekerja sehingga, karyawan terus memberikan hasil kinerja yang baik untuk perusahaan. Gibson dalam Wibowo (2007), kinerja adalah campuran antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan [3].

Kinerja menurut (Velthzal Rival, 2004), perilaku yang realistis atau nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Wibowo (2007), kinerja adalah bentuk tanggung

jawab individu terhadap pekerjaan yang diberikan, kinerja yang baik tentu akan memberikan harapan kerja dengan jenjang karir lebih baik [3]

METODE PENELITIAN

Jenis metode yang dijadikan sebagai acuan oleh penulis adalah dengan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk memberikan gambaran mengenai sesuatu yang yang menjadi fenomena atau atau suatu kondisi tertentu tanpa adanya seleksi tentang faktor-faktor atau variabel tertentu. (zulganef, 2008). pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang melalui beberapa disiplin ilmu dan materi, menyertai pemahaman yang mendalam tentang tingkah laku manusia dan alasan mengatur perilaku manusia (wahyuni,2012).

berdasarkan pemaparan sebelumnya maka, metode penelitian ini dipilih dengan alasan bahwa penulis ingin memberikan gambaran kebutuhan karyawan, serta upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan dengan metode yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan selama kegiatan pelatihan dan pengembangan. Metode ini dipilih karena dengan penelitian kualitatif ini penulis bisa memberi pemaparan tentang fenomena dan data yang didapatkan berasal dari informan. Peneliti mendapatkan data dari beberapa narasumber departemen produksi di Perusahaan XYZ yang mengetahui tentang ruang lingkup ini sebagai informan, dalam Perusahaan XYZ ini penulis mengambil 1 sampel sebagai objek atau pegamatan untuk penelitian yaitu departemen Assembly dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan dengan sistem kerja tim. Dan hasilnya peneliti dapat mengetahui bagaimana pengaruh dan metode pelatihan atau pengembangan yang dilakukan di Lapangan. Data ini diambil dengan beberapa teknik pokok pengumpulan data metode kualitatif, yaitu :

1. observasi

adalah proses pengamatan terhadap objek-objek yang menjadi bahan penelitian

2. wawancara

adalah proses tanya jawab antara dua orang atau lebih, data yang diperoleh tergantung pada bagaimana saat proses wawancara tersebut berlangsung.

Pada proses penelitian ini penulis memilih untuk menganalisis data dilapangan dengan proses yang sistematis dengan model Miles dan Huberman dalam metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan dengan proses reduksi, display dan kesimpulan.

1. Reduksi

Reduksi adalah proses merangkum hal-hal pokok yang menjadi fokus pembahasan untuk dijadikan data sebagai kajian untuk penelitian.

2. Display

Display adalah proses penyajian data dari proses sebelumnya yaitu reduksi data. Display memiliki tujuan untuk memahami permasalahan yang terjadi dan menentukan langkah selanjutnya dengan pemahaman.

3. Kesimpulan merupakan proses yang pada akhirnya akan memberikan pemahaman dengan lebih ringkas berdasarkan apa yang telah dibahas dengan lebih jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah Menentukan metode yang digunakan dalam penelitian ini, selanjutnya akan dibahas mengenai pembahasan lebih dalam mengenai Pengaruh Pengembangan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. Berdasarkan pembahasan singkat mengenai pengembangan dan pelatihan terdapat sedikit pemahaman mengenai kinerja, pengembangan dan pelatihan. pengembangan dan pelatihan sangat penting untuk mendukung dan menunjang produktifitas karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan dalam organisasi. Dalam melakukan pengembangan dan pelatihan dengan melakukan Training.

Training atau pelatihan adalah proses yang dilakukan di perusahaan untuk megembangkan karyawan dengan tujuan karyawan memahami pekerjaan dan tugasnya, menambah atau meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan kualitas diri dalam menghadapi kesulitan yang ada dalam menjalani pekerjaan. Pelatihan adalah suatu cara yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan agar lebih efektif dan efisien (Rae Dalam Sofyandi,2008). Pelatihan ini dilakukan dengan tujuan :

1. Meningkatkan mutu kerja
2. Meningkatkan produktivitas
3. Meningkatkan pengembangan karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari narasumber atau informan, bahwa pengaruh pengembangan dan pelatihan dapat terlihat dari cara kerja operator atau karyawan Assembly yang ditunjukkan dengan pencapaian target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini juga berarti menunjukkan kinerja yang produktif.

Berdasarkan informasi dari manajer dan leader yang di sampaikan melalui meeting general yang rutin dilakukan satu minggu sekali, dari data tersebut ditarik informasi bahwa performa dan productivity telah mencapai 100% yang berarti kinerja seperti ini harus dipertahankan. Hal ini bisa tercapai karena pengaruh dari pelatihan dan pengembangan atau training yang dilakukan.

Dalam proses Traning atau pelatihan perusahaan XYZ menggunakan Metode On The Job Training, adalah proses penempatan karyawan dengan penempatan

aslinya yang akan ditempati [7]. dan dengan keadaan pekerjaan yang sebenarnya yang di dampingi oleh TC (Training Center). Proses pelatihan ini dilakukan dengan cara :

1. WI (work Instruction)

Tahap pertama karyawan akan dikenalkan dengan material dan urutan proses untuk menyelesaikan pekerjaannya dari WI yang telah disediakan.

2. Summery (Test Summery)

Karyawan diberi waktu untuk memahami WI dan urutan prosesnya dan kemudian tahap selanjutnya karyawan harus menuliskan kembali urutan proses dan check Point tanpa melihat WI maka, karyawan wajib hafal mengenai WI yang diberikan.

3. Verifikasi

Karyawan membuat produk sebagai bahan percobaan sambil menjelaskan kembali proses dan urutan proses kepada TC tentang apa yang telah dituliskan di langkah ke-2.

4. Cycle Time

Pada tahap ini karyawan akan melakukan pekerjaannya langsung dengan benar dan diikuti dengan pengukuran waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan satu buah produk.

Dengan metode pelatihan yang di lakukan di perusahaan XYZ ini didapat cara yang efektif. Selama proses pelatihan keberadaan TC (Training Center) sangat membantu dalam meningkatkan belajar dan memudahkan proses kerja karyawan dengan bimbingan dan evaluasi yang dilakukan selama proses Training.

Faktor-faktor yang mendukung pelatihan

Pelatihan ini didukung dengan fasilitas yang memadai yaitu WI (Work Instruction) yang lengkap dan dilengkapi dengan gambar, tempat kerja atau lingkungan kerja yang nyaman, didampingi oleh orang yang kompeten selama proses Training, peralatan dan perlengkapan kerja yang lengkap dan berfungsi dengan normal.

Hasil dari penelitian ini memberikan hasil pengaruh pelatihan di perusahaan XYZ terhadap Perusahaan yang merasa bahwa kinerja karyawan menjadi lebih baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Manfaat pelatihan ini bagi SDM atau karyawan itu sendiri adalah mereka jadi lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya, meningkatkan kemampuan sehingga menimbulkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Pengembangan adalah suatu cara untuk mendukung kemajuan karyawan dan menjadikan karyawan lebih unggul. Pengembangan ini meliputi pendidikan, pelatihan dan pengelolaan karyawan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan objek yang telah ditentukan di dalam departemen Assembly menunjukkan

bahwa karyawan atau Sumber Daya Manusia dengan bekal pengembangan yang baik memiliki kesempatan untuk jenjang karir yang lebih panjang, apalagi jika pengembangan tersebut diterapkan dalam pekerjaan.

Perusahaan XYZ melakukan pengembangan dengan Metode Rotasi Kerja. Rotasi kerja adalah proses penempatan karyawan yang bersifat sementara di bagian lain tetapi masih dengan Divisi/Perusahaan yang sama dengan jangka waktu yang telah ditentukan [8]. Dalam hal ini karyawan mempunyai pekerjaan yang baru untuk dikerjakan dan mendapatkan peluang untuk mempelajari ilmu baru.

Tujuan pengembangan adalah :

1. Meningkatkan efektifitas dan produktifitas
2. Memberikan efisiensi
3. Menjaga moral
4. Mengurangi kerusakan
5. Memberikan peningkatan dalam pelayanan
6. Memberikan peluang untuk peningkatan karir
7. Menumbuhkan rasa kepemimpinan
8. Memberikan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen

Hasil dari penelitian ini menunjukkan manfaat bagi karyawan di perusahaan XYZ :

1. Memberikan keterampilan tambahan atau ilmu baru dalam menyelesaikan pekerjaan lain.
2. Memberikan kesempatan untuk karyawan untuk tau dan memahami cara kerja atau peraturan departemen lain.
3. Menambah relasi dengan orang-orang baru di departemen lain.
4. Memberikan kemampuan kinerja yang fleksibel.
5. Dapat menjadi motivasi kerja
6. Meningkatkan skill komunikasi. Dengan rotasi kerja ini mau tidak mau, karyawan harus banyak bertanya mengenai pekerjaan ataupun aturan yang berlaku di departemen lain.

Manfaat pengembangan dan pelatihan

Pengembangan dan pelatihan memberikan manfaat yang bahkan terlihat, dari cara kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat dilihat dari pencapaian dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini bisa menjadi tolak ukur keberhasilan pengembangan dan pelatihan yang diberikan. Pengembangan dan pelatihan dilakukan pada saat karyawan baru di rekrut oleh perusahaan ataupun kepada karyawan yang sudah lama . Sesuai dengan judul yang penulis bahas, fakta pada perusahaan XYZ yang menjadi tempat observasi dan wawancara. Training dilakukan oleh manajemen atau departemen khusus pelatihan karyawan terutama karyawan baru yang akan melakukan pekerjaan dan tugasnya sesuai waktu yang

telah disepakati dengan perjanjian kontrak kerja. Karyawan akan di training selama 3 minggu dengan langkah-langkah yang telah di tetapkan perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan semakin meningkat dan peningkatan pencapaian target yang semakin membaik untuk mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Selain itu, ada beberapa metode yang bisa diterapkan dalam pengembangan dan pelatihan karyawan jika ingin menggunakan metode lain : simulasi pelatihan Karyawan, pelatihan langsung, coaching atau mentoring, pelatihan Gaya kuliah. Dalam Pengembangan Perusahaan XYZ menggunakan Metode Rotasi Kerja.

Metode dalam pelatihan karyawan : perencanaan karir, pelatihan, pendidikan formal maupun non Formal, mentoring dan rotasi kerja. Namun, Pada pada objek yang dijadikan sebagai tempat penelitian di perusahaan XYZ menggunakan Metode On The Job Training.

Dari pembahasan yang telah dibahas menunjukkan hasil penelitian bagaimana pengaruh pengembangan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan/operator hal ini ditunjukkan dengan adanya kemampuan yang berkembang yaitu, kecepatan kerja yang meningkatkan sehingga mencapai pencapaian target yang maksimal. Dibuktikan dengan performa productivity yang optimal. Untuk memperoleh kinerja yang optimal diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan. Hal ini memberikan kesempatan bagi karyawan agar bisa berkembang dan menguasai teknik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan menunjukkan hasil penelitian maka, dihasilkan kesimpulan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan dalam pelatihan dan pengembangan dan juga pengaruhnya sendiri terhadap perusahaan dan karyawan. Namun, yang menjadi fokus pelatihan dan pengembangan pada Perusahaan XYZ yang menjadi observasi penelitian adalah pelatihan dan pengembangan dengan metode Training On The Job dan Pengembangan dengan metode Rotasi Kerja. Pelatihan dan pengembangan adalah upaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan pengembangan dan metode pelatihan yang dipilih untuk dapat diterapkan dengan fasilitas dan ujian yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sri Wahyuningsih, "PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN," *J. War. Ed.*, 2019.
- [2] N. Tufa, "Pentingnya Pengembangan SDM," *Iqtishodiyah J. Ekon. dan Bisnis Islam*, vol. 4, no. 2, 2018.
- [3] A. Yusran and Sodik, "Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 4, no. 3, pp. 1–11, 2019.
- [4] S. D. Apriliana and E. R. Nawangsari, "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi," *Forum Ekon.*, vol. 23, no. 4, pp. 804–812, 2021, doi: 10.30872/jfor.v23i4.10155.
- [5] D. N. C. Arta, F. Leuhery, H. Abubakar, M. Yusuf, and P. A. Cakranegara, "Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 162–168, 2023.
- [6] R. Gustiana, T. Hidayat, and A. Fauzi, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jemsi*, vol. 3, no. 6, pp. 657–666, 2022.
- [7] Tiffany Revita, "On The Job Training (OJT): Pengertian, Tujuan, Manfaat dan Bentuknya," *Job Train. Pengertian, Tujuan, Manfaat dan Bentuknya*, 2022, [Online]. Available: <https://dailysocial.id/post/on-the-job-training-ojt>
- [8] Nuril Hidayah, "Rotasi Pekerjaan: Tujuan, Manfaat dan Prinsip Dasar," *Rotasi Pekerj. Tujuan, Manfaat dan Prinsip Dasar*, 2022, [Online]. Available: <https://mekari.com/blog/rotasi-pekerjaan/>