

PENTINGNYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Risalatul Ummah¹, Mudji Kuswinarno²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura

E-mail: risalatulummah7@gmail.com¹, mudji.kuwisnarn@trunojoyo.ac.id²

ABSTRAK

Pentingnya pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat diabaikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran pelatihan dalam mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan teknologi dan metode kerja yang terus berkembang. Melalui pendekatan kualitatif dan studi literatur, penelitian ini mengumpulkan data dari berbagai sumber untuk menyoroti bagaimana pelatihan yang tepat dapat mengembangkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan memberikan sumbangsih untuk kemajuan keahliannya, pengetahuan, serta sikap karyawan, yang pada gilirannya memiliki efek positif pada produktivitas organisasi. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya komitmen kerja dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM menjadi krusial bagi perusahaan yang ingin bersaing dan berkembang di era yang dinamis ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The importance of Human Resources (HR) training and development in improving employee performance cannot be ignored. This study aims to examine the role of training in preparing employees to face the ever-evolving technological changes and work methods. Through a qualitative approach and literature study, this study collects data from various sources to highlight how appropriate training can improve employee work effectiveness and efficiency. The results show that ongoing training contributes to improving employee skills, knowledge, and attitudes, which in turn have a positive impact on organizational productivity. In addition, this study emphasizes the importance of employee work commitment and responsibility to the institution as key factors in achieving organizational goals. Thus, investment in HR training and development is crucial for companies that want to compete and thrive in this dynamic era.

Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Keywords: *Training, Human Resource Development, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam memperbaiki performa karyawan dalam sebuah institusi. SDM perlu dikembangkan untuk menciptakan tenaga kerja yang unggul dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang berkualitas cenderung memiliki sikap dan keterampilan yang baik, sehingga mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Manajemen SDM sendiri adalah seni dan ilmu dalam mengatur relasi serta peran pekerja dalam mendukung tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Oleh sebab itu, seorang manajer perlu memastikan bahwa perusahaan mempekerjakan karyawan yang sesuai, ditempatkan pada posisi yang sesuai, dan hadir pada waktu yang diperlukan untuk mengakhiri aktivitas kerja dengan efisien dan efektif demi mendukung keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

Pengembangan Manajemen sumber daya manusia sangat penting terhadap efisiensi sumber daya manusia suatu entitas. Tujuannya adalah agar entitas memiliki unit kerja yang efisien untuk memenuhi tujuan kajian manajemen. organisasi, yaitu bagaimana organisasi harus mampu mengembangkan, memanfaatkan dan mempertahankan anggotanya dalam kualitas dan kuantitas yang konstan. Salah satu elemen yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja adalah pelatihan. (Hasibuan, 2019). Kinerja Karyawan yang baik membutuhkan sumber daya manusia yang terlatih. Pelatihan akan diberikan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta memperbaiki kualitas sumber daya yang dimilikinya.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi memberikan keunggulan kompetitif bagi bisnis. Manajemen sumber daya manusia harus menjadi fokus pertama perusahaan, menurut manajemen. Aktivitas pertama departemen SDM dapat direncanakan oleh perusahaan. Untuk mencatat informasi pribadi dan preferensi karir karyawan, kebutuhan SDM perusahaan, analisis pekerjaan, dan realisasi detail individu seperti kualifikasi khusus, proses rekrutmen, seleksi, dan orientasi digunakan. Proses evaluasi kinerja karyawan kemudian dilakukan sebagai sarana untuk memberikan umpan balik. Pelatihan dan pengembangan kemudian akan diberikan berdasarkan hal ini (Juliansyah et al., 2012).

Perusahaan dapat berkembang dengan baik jika mampu merespons dinamika lingkungan, kemajuan teknologi, serta perkembangan ilmu pengetahuan. Tantangan yang dihadapi organisasi dari faktor internal maupun eksternal, cenderung kompleks. untuk itu, perusahaan perlu memastikan tenaga kerja mereka dapat beradaptasi dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang beragam. Untuk menjaga keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi, sangat penting bagi perusahaan untuk mengembangkan kemampuan karyawannya. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan ialah meningkatkan kompetensi serta keahlian karyawan melalui program pengembangan SDM.

Inisiatif pelatihan dan pengembangan merupakan Salah satu cara di mana perusahaan dapat mengembangkan kinerja pegawai mereka. (Triasmoko et al., 2014). Program ini memainkan peran signifikan dalam memberikan berbagai pengetahuan dan keterampilan kepada para pekerja yang terlibat agar mereka dapat berkembang. karena berfokus langsung pada pengembangan individu. Karyawan yang berpartisipasi pelatihan dan pengembangan

keterampilan cenderung memiliki kapasitas yang lebih besar daripada mereka yang tidak mengikutinya (Rahinnaya & Surya Perdhana, 2016). Partisipasi aktif dalam program tersebut berkontribusi pada peningkatan performa karyawan, yang menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan. Jumlah karyawan yang berkualitas turut mendukung peningkatan produktivitas organisasi mencakup semua itu, hal ini memberikan peluang bagi perusahaan untuk tumbuh dan tetap bersaing di pasar global yang semakin sengit (Adianto dan Sugayanto, 2019).

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan Kerja

Pelatihan dapat diartikan sebagai langkah untuk meningkatkan kemampuan serta wawasan para karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan lebih efisien, sehingga memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien (Loloyang et al. , 2016). Pelatihan merupakan langkah penting bagi perusahaan untuk meningkatkan pembelajaran, kemampuann, pengalaman, serta sikap yang dibutuhkan guna keberhasilan pelaksanaan tugas. Dengan demikian, para karyawan mampu menggapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. (Rateb J et al., 2019). Pelatihan memiliki peran penting sebab menawarkan peluang bagi pegawai untuk mendalami keahlian yang diperlukan, sehingga mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih lancar. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai mempunyai keahlian yang tepat serta menguasainya dengan baik, mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien. Oleh karena itu, tujuan utama dari pelatihan adalah meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat bekerja dengan lebih efektif di masa mendatang. Menurut (Dessler 2020), pelatihan adalah proses di mana karyawan mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka. Program pelatihan karyawan dirancang untuk memberikan pengetahuan praktis dan penerapan yang relevan di lingkungan kerja, dengan tujuan utama meningkatkan produktivitas karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan utama pelatihan adalah untuk mengembangkan kinerja yang lebih baik Dalam waktu yang relatif singkat dan untuk suatu tugas atau pekerjaan tertentu. melalui peningkatan keterampilan pegawai. Pelatihan tersebut bermaksud agar meningkatkan kinerja karyawan sejak tugas terakhir dan seterusnya. Pelatihan adalah proses yang terorganisir untuk memodifikasi sikap, pengetahuan, atau perilaku menjadi keterampilan dan belajar untuk meningkatkan kinerja yang efisien. Pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan individu serta organisasi untuk masa depan.

Pelatihan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan keahlian serta teknik dalam melakukan tugas tertentu guna meningkatkan kualitas karyawan (Yunita Leatemia, 2018). Perusahaan menggunakan metode yang berbeda-beda untuk melatih karyawannya tergantung pada jenis pelatihan yang akan dilakukan.

Menurut Siagian (Triasmoko et al., 2014), strategi pelatihan yang diterapkan adalah:

1. Metode pelatihan di tempat kerja
teknik pelatihan yang melibatkan pekerja di tempat kerja yang sesungguhnya, termasuk magang, rotasi pekerjaan, dan pelatihan khusus.
2. Bagaimana melakukan pelatihan di luar pekerjaan

Metode tersebut adalah metode pelatihan non-kerja seperti permainan peran, belajar mandiri, simulasi, sistem ceramah, pengajaran terjadwal, pelatihan vestibular.

Pengembangan SDM

Proses pengembangan talenta merupakan langkah awal bagi organisasi dalam meningkatkan dan menumbuhkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan (SKA) individu sesuai dengan persyaratan saat ini maupun di masa depan. Menurut Singodimedjo (2000) pengembangan sumber daya manusia ialah upaya mempersiapkan individu agar mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam organisasi. Proses ini umumnya terkait dengan peningkatan kapasitas intelektual individu agar dapat bekerja lebih efektif. Pengembangan juga mencakup pemberian kesempatan belajar yang dirancang untuk mendukung pertumbuhan dan peningkatan kemampuan karyawan.

Pengembangan (SDM) ialah tindakan yang dirancang secara terencana dan metodis untuk mengembangkan pengetahuan karyawan, baik dalam aspek moral, konseptual, teknis, maupun teoritis, untuk memenuhi persyaratan kerja (Andika, 2019). Sementara itu, menurut pendapat lain, menurut pendapat ahli lain, pengembangan SDM merupakan serangkaian kegiatan yang diterapkan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa kemampuan, keahlian, serta bakat karyawan memenuhi syarat pekerjaan yang dihadapi (Prayudi, 2017). Sudut pandang ini mengarah pada kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses terencana dan metodis yang melibatkan pendidikan, pelatihan, dan manajemen karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pekerja untuk memenuhi standar kualitas.

Pengembangan SDM berkontribusi pada peningkatan produktivitas pegawai Mengenai kuantitas serta kualitas. Ini adalah terjadi karena keterampilan karyawan, baik dalam aspek manajerial maupun teknis, semakin berkembang (Prayudi, 2017). Dengan demikian, pengembangan ketenagakerjaan SDM bisa menghasilkan karyawan dengan kualifikasi dan keterampilan yang memenuhi menetapkan pedoman dan mempekerjakan pekerja dengan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien.

Malayu S.P. Hasibuan (Busono, 2016) mengidentifikasi beberapa kategori pengembangan SDM sebagai berikut:

1. Pengembangan secara informal, merupakan inisiatif dan dorongan karyawan sendiri untuk mendidik dan tumbuh sebagai pribadi dengan meneliti sumber-sumber yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
2. Perkembangan formal lebih lanjut, ialah Karyawan yang ditugaskan untuk berpartisipasi agenda pelatihan yang diselenggarakan bagi perusahaan atau lembaga lain.

Kinerja Karyawan

kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana kesuksesan seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu, yang kemudian diukur berdasarkan indikator sebagai parameter atau sasaran yang ditentukan bagi perusahaan (Andika, 2019). Untuk itu, Kinerja pegawai Dapat diinterpretasikan sebagai buah dari upaya atau tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang didasarkan pada pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya. keterampilan Waktu dan kepribadian dievaluasi berdasarkan ketepatan waktu, kualitas, dan kuantitas. . Kinerja menunjukkan tingkat keahlian pegawai dalam mengakhiri tugas yang disampaikan. Menurut Rahinnaya dan Surya Perdhana (2016), kinerja

juga bergantung pada konsep, tindakan serta keterampilan yang mencerminkan tingkat kesuksesan yang diperoleh oleh perusahaan. Jika kinerja pegawai memuaskan, maka hasil perusahaan akan meningkat. Keterampilan teknis dan non-teknis dalam pelatihan dan pengembangan SDM berdampak pada kinerja karyawan (Sumar et al., 2020).

Karyawan termasuk sumber daya yang sangat berharga bagi perusahaan dan harus memperhatikan prestasi kerjanya. Perusahaan juga Sangatlah penting untuk menjaga dan mengelola hasil kerja karyawan, karena mereka mempengaruhi tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam menjalankan misinya secara langsung terkait dengan hasil kerja karyawannya. Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2016) Kinerja pekerja merujuk pada pencapaian hasil kerja individu, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Menurut Kasmir (2016) Terdapat beberapa elemen yang dapat memengaruhi kinerja seseorang Termasuk motivasi profesional dan gaya manajemen yang suportif, budaya organisasi yang kokoh, kepuasan kerja, kemampuan dan keterampilan karyawan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, komitmen, loyalitas, lingkungan kerja, serta disiplin kerja”.

Dengan adanya kinerja karyawan, harapannya adalah karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara efisien dan efektif. Pada akhirnya, tujuan yang telah ditetapkan sangatlah penting untuk dicapai. Indikator diperlukan untuk mengukur kinerja pegawai. Indikator untuk mengukur kinerja individu karyawan menurut Robbins (2015), yaitu:

- 1) Kualitas Merupakan Karyawan mengevaluasi mutu pekerjaan berdasarkan pandangan mereka terhadap kualitas hasil kerja dan penyelesaian tugas, yang dikaitkan dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki.
- 2) Kuantitas merujuk pada jumlah yang dihasilkan, yang diukur dalam bentuk unit atau siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan Ketepatan waktu mengacu pada kecepatan penyelesaian tugas pada awal periode tertentu, untuk menyelaraskan hasil dan mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk tugas-tugas lain.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan *Studi Literatur Review* (SLR). Data dikumpulkan dari basis data sekunder dengan mengakses jurnal atau situs web yang relevan untuk mendukung penelitian. yang relevan. Literatur yang digunakan dapat ditemukan dari buku, jurnal, dokumentasi, serta sumber pustaka lainnya. studi literatur SLR adalah teknik untuk mengumpulkan, mengevaluasi secara kritis, dan menyusun hasil penelitian terkait topik yang dibahas. Prosedur penelitian diawali dengan mengumpulkan artikel-artikel yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pelatihan karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien, terutama dalam menerima perubahan seperti kemajuan teknologi, perubahan metode kerja, serta tuntutan untuk pergantian sikap, perilaku, keahlian, dan pengetahuan. Untuk itu, perusahaan yang ingin

tumbuh, berkembang, dan tetap kompetitif harus memberikan perhatian serius terhadap pelatihan karyawannya..

Semakin banyak karyawan yang menghadiri pelatihan yang relevan dengan posisi mereka, semakin baik pula kinerja mereka. Berdasarkan penelitian oleh (Idrees, Xinping, Shafi, Hua, dan Nazeer (2015), peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui peningkatan pelatihan yang diberikan. Dampak manajerial dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan jumlah dan kualitas pelatihan akan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, serta Berikan kesempatan terhadap pegawai untuk memilih pelatihan yang sesuai dengan minat mereka. Selain itu, apabila metode pelatihan diselaraskan dengan situasi dan kebutuhan pekerjaan, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya dengan menghasilkan karyawan yang memiliki keterampilan yang diinginkan (Kusuma, Musadieq, dan Nurtjahjono, 2015). Menurut Hasibuan (2003), Keterampilan dan pengetahuan karyawan dapat dibentuk dan ditingkatkan melalui penerapan program pelatihan. Kemampuan dan keahlian yang diperoleh oleh karyawan bersifat spesifik sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga mereka perlu menjadi ahli dalam menjalankan tugas yang menjadi fokusnya.

Manfaat Pelatihan Menurut Simamora dalam Hartatik (2014), program pelatihan menawarkan beberapa keuntungan sebagai berikut, antara lain

- a. Meningkatkan produksi baik secara kuantitas maupun kualitas.
- b. Mempersingkat waktu yang dibutuhkan pekerja untuk memenuhi tolok ukur kinerja yang diakui.
- c. Membentuk perspektif, hubungan, serta kolaborasi yang lebih positif.
- d. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
- g. Menurunkan tingkat serta biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu mendorong pertumbuhan dan peningkatan karakter pegawai.

Karena itu, dapat disimpulkan maka pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, keahlian, serta etika kerja pegawai guna mengembangkann kinerja atau kapasitas mereka serta menghasilkan produk berkualitas tinggi.

Pentingnya Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia menjadi semakin penting manfaatnya disebabkan oleh Persyaratan yang harus dipenuhi dalam suatu pekerjaan, terutama seiring dengan meningkatnya tuntutan lapangan kerja akibat kemajuan teknologi yang pesat dan meningkatnya kompetisi antara perusahaan serupa. setiap jenis sumber daya manusia di dunia usaha atau perusahaan diharapkan dapat bekerja dengan hasil yang baik dan efisien serta mempunyai kualitas dan kuantitas kerja yang baik guna meningkatkan daya saing perusahaan. Pengembangan tersebut dilakukan dengan tujuan non-profesional dan profesional di bidang sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan.

Para eksekutif dan manajer perusahaan semakin menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia. Apalagi jika karyawan yang baru saja memulai karir hanya memiliki kemampuan teoritis yang diperoleh saat bersekolah atau berdasarkan jenjang pendidikannya. untuk itu, agar dapat bekerja dengan baik dan efisien, pengembangan harus dilakukan untuk melatih, menyempurnakan, dan memfokuskan kembali bakat yang dimiliki. Pengembangan SDM sangatlah penting dan membutuhkan sumber daya yang besar, namun biaya yang tinggi tersebut menjadikannya Sebagai bentuk Ini adalah investasi jangka panjang bagi perusahaan,

yang akan memungkinkan sumber daya manusianya untuk beroperasi secara lebih efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugas (melaksanakan) pekerjaan, Hal ini dapat meminimalkan pemborosan bahan baku dan mesin, serta meningkatkan daya tahan peralatan selama penggunaannya. Tingkat produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan daya saing perusahaan.

Dengan daya saing yang tinggi ini, jelas perusahaan akan menawarkan lebih banyak peluang untuk mendapatkan keuntungan. setinggi-tingginya dan tujuan yang telah ditetapkan di awal akan bisa diraih secara bersama-sama. Efeknya pada sumber daya manusia saat ini akan dihargai dengan gaji yang optimal, sehingga dapat berfungsi sebagai sarana pertumbuhan pribadi dan juga sebagai insentif kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif, melalui pelatihan dan pengembangan, sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan. Pelatihan yang tepat tidak hanya mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan teknologi dan metode kerja, tetapi juga meningkatkan keahliannya, pengetahuan, dan sikap mereka. Dengan demikian, perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan SDM akan mendapatkan tenaga kerja yang lebih terampil dan efisien, yang berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan organisasi. Selain itu, komitmen kerja dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi juga menjadi elemen penting untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk alasan ini, pertumbuhan sumber daya manusia harus dilihat sebagai investasi jangka panjang dalam organisasi esensial bagi pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan di era yang kompetitif.

DAFTAR REFERENSI

- 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*, 3(2), 11.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala Bahorok. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 127-135
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- 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*, 3(6), 657-666.
- Jackson, S. E., Sculer, R. S., & Werner, S. (2018). *Managing Human Resources* (12 (ed.)). Oxford University Press.
- Juliansyah, I., Kosasih Zen, M., & Kamaruddin, A. (2012). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 10(1), 41–50.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Prayudi, A. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi KerjaKaryawan: Studi Kasus Pada Badan Usaha Milik Negara. 3(DESEMBER).
- Robbins, Stephen P. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 12(1), 18-33.
- Sutrisno, H. E. (2008). Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia di Gresik. EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 12(4), 455-473.
- Singodimedjo, Markum. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. SMMAS. Surabaya.
- Triasmoko, D., Djudi, M., Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 12(1).
- Tufa, N. (2018). Pentingnya pengembangan SDM. Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 4(2).
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Optimal, 18(2), 94-104.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(1).
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital. Analisis, 13(1), 106-118.