

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Maria Vemilia Salju, Nurlaila Syarfiah Asfo, Andi Muhlis
Universitas Patompo
Email : Mariavemiliasalju1304@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dampak SDM dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Meskipun demikian, terdapat sekitar 64 orang dalam sampel. Kuesioner dan dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, yang meliputi analisis instrumen, analisis asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis hipotesis, dan analisis koefisien. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) Variabel Pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $9,142 > 1,673$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) Variabel Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan, dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $5,754 > 1,673$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Penelitian dan pengembangan SDM memiliki dampak simultan terhadap kinerja kerja karyawan dengan $f\text{ hitung} > f\text{-tabel}$ $67,453 > 2,78$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki kualitas yang mencakup dua aspek fisik dan non-fisik, yaitu kapasitas kerja, kapasitas, dan keterampilan. Jika suatu bisnis atau organisasi memiliki jumlah SDM yang baik, maka baik kuantitas maupun kualitas SDM dalam bisnis tersebut akan baik, dan bisnis tersebut akan mampu mencapai tujuannya dengan mudah. Dampak kualitas terhadap perusahaan akan sangat menguntungkan bagi bisnis karena akan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Bisnis akan memperoleh manfaat dari pendapatan yang lebih baru dari sebelumnya, dan mereka juga dapat berkolaborasi dengan bisnis yang lebih besar.

Selain itu, tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu, serta kualitas kerja perusahaan, sehingga produktivitas dan kualitas karyawan sama-sama meningkat. Ketika karyawan memiliki kinerja kerja yang berkualitas, maka mereka akan semakin puas dan bersemangat terhadap pekerjaannya. Pusat pelatihan dan pengembangan karyawan Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dengan melaksanakan program. Pusat pelatihan dan pengembangan pegawai Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berharap pegawai yang telah menyelesaikan program ini dapat bekerja lebih baik.

Kinerja dalam suatu organisasi adalah ukuran seberapa baik atau buruk organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut; oleh karena itu, peningkatan kinerja pusat pelatihan dan pengembangan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar akan membantu mencapai tujuan tersebut. Diharapkan hal ini akan meningkatkan etos kerja karyawan dan, pada akhirnya, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Diharapkan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh karyawan Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar akan membantu meningkatkan produktivitas dan mutu karena pelatihan dilakukan menggunakan materi yang berkaitan dengan keterampilan.

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan juga harus mampu melihat apa yang perlu ditingkatkan pada setiap karyawan. Setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang bekerja dalam lingkup perusahaan. Kemampuan setiap karyawan dalam menangani tugas yang diberikan oleh perusahaan berbeda-beda, sehingga pelatihan akan sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan atau kesejahteraan karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan. Saat ini, Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan objek yang perlu diperhatikan dengan saksama dalam bisnis karena merupakan penggerak operasional. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya berkembang sesuai dengan tujuan dan sasarannya, tetapi pengembangan Sumber Daya Manusia terhambat oleh karyawan yang memiliki banyak kelemahan dan

kurang mahir dalam menangani berbagai hal, sehingga perusahaan harus mampu mengamati hal tersebut.

Meningkatkan kualitas perusahaan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan agar kinerja para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga meningkat. Setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitasnya agar dapat bekerjasama dengan pegawai lain baik di dalam maupun di luar guna mengembangkan dan memajukan perusahaan. Ketika karyawan memiliki kinerja kerja yang berkualitas, maka mereka akan semakin puas dan bersemangat terhadap pekerjaannya.

Pelatihan pegawai merupakan kunci sukses perusahaan, namun banyak model pelatihan yang tentu saja memiliki tujuan dan sasaran yang berbeda. Oleh karena itu perusahaan harus merencanakan dengan baik model apa yang di butuhkan dan sesuai dengan tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan. Kesalahan dalam memilih model pelatihan akan berakibat kepada hasil tidak sesuai yang di harapkan. Hasibuan, (2019) menyatakan bahwa “Sumber Daya Manusia merupakan suatu keterampilan menyeluruh yang bersumber dari kemampuan mental dan fisik setiap individu. Keterampilan ini memerlukan motivasi untuk mencapai prestasi kerja. Sumber Daya Manusia berfokus pada individu yang bekerja sebagai karyawan dan menjalankan tugas organisasi di suatu perusahaan. Setiap pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar merupakan seorang SDM.

Tantangan terkait peningkatan produktivitas pekerja di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menjadi semakin kompleks. tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan kebutuhan akan peningkatan kompetensi. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah ini adalah melalui penelitian dan pengembangan SDM. Tujuan pelatihan dan pengembangan SDM bukan hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga untuk menyelaraskan kemampuan karyawan dengan kebutuhan organisasi dan mendorong komitmen mereka terhadap tantangan yang mereka hadapi.

Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial, sementara pengembangan SDM dapat membantu karyawan menyelaraskan diri dengan perubahan organisasi. Banyak penelitian juga menunjukkan bahwa penelitian dan pengembangan SDM memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Namun, masih perlu dilakukan penelitian yang lebih menyeluruh untuk memahami bagaimana pelatihan dan pengembangan tersebut memengaruhi kinerja kerja karyawan secara khusus.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, karena tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan apakah ada dampak dari hipotesis yang diajukan. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan

dengan menggunakan teori, hipotesis, desain penelitian, prosedur pemilihan subjek, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan penulisan data.

Dalam penelitian ini, populasi adalah wilayah yang ingin diteliti oleh para peneliti. Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah populasi luas yang terdiri dari individu atau kelompok dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian dievaluasi. Pendapat tersebut merupakan salah satu alat yang digunakan penulis untuk memperkirakan populasi. Populasi yang termasuk dalam penelitian ini adalah sekitar 175 karyawan Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Sampel adalah bagian dari kuantitas dan karakteristik populasi. Menurut Sugiyono (2020), sampel adalah bagian atau kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang bersangkutan. Populasi yang besar membuat peneliti tidak mungkin mempelajari setiap anggota populasi, misalnya, karena perbedaan waktu, tenaga, dan dana. Dalam penelitian ini, sampel diambil dari rumus Slovin. Dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan: n adalah jumlah sampel, N adalah jumlah populasi, dan e adalah batas toleransi kesalahan.

Untuk menggunakan rumus ini, pertama-tama, digunakan beberapa batas toleransi kesalahan. Semakin akurat sampel yang digunakan, semakin representatif sampel tersebut terhadap populasi. Penelitian dengan batas kesalahan 10% akan memiliki tingkat akurasi 90%. Penelitian dengan batas kesalahan 20% memiliki tingkat akurasi 80%. Seiring bertambahnya populasi, toleransi terhadap kesalahan menurun dan jumlah sampel yang dibutuhkan meningkat. Terdapat 175 orang yang tinggal di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, sehingga jumlah sampel yang akan diambil adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ n &= \frac{175}{1 + 175(10\%)^2} \\ n &= \frac{175}{1 + 175.0,01} \\ n &= \frac{175}{1 + 1,75} \end{aligned}$$

$$n = \frac{175}{2,75}$$

$$n = 63,63$$

Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 63,63 dibulatkan menjadi 64 sampel.

A. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang berbasis pada angka atau bilangan. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menerapkan teori atau hipotesis matematika yang berkaitan dengan fenomena yang dijelaskan oleh penelitian.

a. Data Primer

b. Data Sekunder

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang paling penting dalam penelitian adalah Langkah karena tujuan utama penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data mengacu pada metode yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan lebih banyak data. Meskipun demikian, teknik pengumpulan data Sugiyono (2020) adalah sebagai berikut:

a. Kuisioner

b. Dokumentasi

B. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pencarian dan analisis data secara sistematis berdasarkan hasil catatan lapangan dan dokumentasi. Teknik ini melibatkan pengorganisasian data ke dalam kategori, menganalisis data satu per satu, menganalisis data secara pola, menentukan informasi mana yang paling penting dan akan diteliti, serta membuat kesimpulan yang mudah dipahami oleh diri sendiri atau orang lain. Teknik analisis data adalah proses pengelompokan data menurut variabel dan menunjukkan bahwa hipotesis telah ditegakkan. Bahkan, terdapat dua jenis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini: analisis inferensial dan analisis deskriptif.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

b. Uji reliabilitas

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

b. Uji Multikolineritas

c. Uji Heterokedastisitas

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Variable dependen (kinerja karyawan) Y, konstanta α , koefisien regresi b, pelatihan X1, pengembangan sumber daya manusia e, kesalahan

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian, variabel pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, dapat diuji hipotesis bahwa pelatihan memiliki dampak terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seiring dengan peningkatan kualitas pelatihan yang diterima karyawan, kualitas hasil kerja mereka pun meningkat. Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan adalah metode pengajaran jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan kemampuan teknis dan produktivitas karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Dessler (2020), yang menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses yang mengajarkan karyawan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan yang efektif akan meningkatkan kapasitas individu untuk menangani tugas, mengurangi stres terkait pekerjaan, dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Stevania dkk. (2025), yang menemukan bahwa penelitian tersebut memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan secara metodis dapat meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Temuan ini juga disebutkan oleh Riani (2020), yang menyatakan bahwa aktivitas kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah pelatihan. Seiring dengan peningkatan kualitas materi, metode, instrumen, dan bahkan frekuensi pelaksanaannya, maka hasil kerja para pekerja pun akan meningkat. Karena itu, lembaga tersebut harus terus mengembangkan program yang

2. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut temuan penelitian, variabel SDM memiliki dampak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 5,754, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,673, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dimungkinkan untuk menguji hipotesis bahwa pengembangan SDM memiliki dampak terhadap produktivitas karyawan.

Hasil yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja manusia melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan keterampilan, peningkatan karier, dan peningkatan kapasitas kerja dapat mengarah pada peningkatan produktivitas pekerja. Pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis jangka pendek, tetapi juga pada kapasitas pegawai sehingga mereka dapat menghadapi tantangan pekerjaan mereka yang berkelanjutan. Karyawan yang mengalami peningkatan diri cenderung memiliki keterampilan, motivasi, dan etika kerja yang lebih baik, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

Penelitian ini sejalan dengan teori Armstrong (2021), yang menyatakan bahwa pengembangan SDM adalah proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan potensi karyawan guna mendukung tujuan organisasi. Pengembangan SDM membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Hasibuan (2019), yang menjelaskan bahwa pengembangan karyawan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral mereka guna meningkatkan kinerja kerja mereka. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat bekerja lebih profesional, memahami prosedur kerja secara lebih efektif, dan mampu mengevaluasi pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Stevania dkk. (2025), yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa program pengembangan berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Temuan ini juga disebutkan

oleh Riani (2010), yang menyatakan bahwa pengembangan keterampilan karyawan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Efektivitas program pengembangan SDM yang diimplementasikan—yang meliputi pengembangan keterampilan, pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, dan evaluasi—meningkatkan produktivitas karyawan. Karena itu, organisasi harus menggunakan pengembangan SDM sebagai strategi berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan, nilai F-hitung adalah 67,453, yang lebih besar dari nilai F-tabel 2,78, dan nilai signifikansi adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan variabel analisis memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, dimungkinkan untuk menguji hipotesis bahwa penelitian dan pengembangan SDM simultan akan berdampak pada produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pengembangan SDM atau pelatihan, tetapi juga oleh kombinasi keduanya. Pengembangan SDM berfokus pada peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih jelas di masa depan, sedangkan peran pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan tugas saat ini. Jika kedua aspek tersebut dilakukan secara bersamaan

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020), yang menyatakan bahwa penelitian dan pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau jabatan mereka. Melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan kompetensi mereka sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fafa Andreawan dan Triyanto (2025), yang menunjukkan bahwa penelitian dan pengembangan SDM memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja dan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas. Seiring dengan meningkatnya investasi organisasi dalam penelitian

dan pengembangan SDM, demikian pula jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

Selain itu, studi Selfi Khoirani dan Ratnawaty Marginingsih (2025) tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM dapat memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM yang diimplementasikan secara sistematis.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Semakin sukses program pelatihan dan pengembangan SDM diimplementasikan, semakin tinggi kemampuan, keterampilan, dan produktivitas karyawan dalam menangani tugas dan tanggung jawabnya. Karena itu, organisasi harus terus meningkatkan kualitas program pelatihan dan pengembangan SDM sebagai sarana untuk

Kesimpulan

Berikut adalah temuan penelitian tentang dampak pengembangan SDM dan pelatihan terhadap kinerja kerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar:

1. Variabel Pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel SDM memiliki dampak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.
3. Pelatihan dan Pengembangan SDM memiliki dampak simultan terhadap kinerja kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Andika, R. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk*. Jurnal Manajemen Tools
- Andreawan, F., & Triyanto. (2025). Pengaruh pelatihan, motivasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(2).
- Armstrong, M. (2021). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busono, G. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Method*. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, Y. (Ed.). (2019). *Bank Syariah: Teori, Kebijakan, dan Studi Empiris di Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Khoirani, S., & Marginingsih, R. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Karya Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 224–235
- Krismiati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Officer*, 3(1), 44.
- Lolowang, M. G., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2), 177–186.
- Lubis, A. L. (2027). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Wawasan Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Maulana, Agus. 2015, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Salemba Empa, Jakarta
- Prayudi, A. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Sebuah BUMN. *Jurnal. Kewirausahaan*, 3(2).
- Rateb, J., et al. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
- Riani, A. L. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rozalena, A., & Dewi, S. K. (2019). *Panduan Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Stevania, E. P., Putriani, Y., & Wildan, M. A. (2025). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis, 10(1).
- Stoner, J. A. F., & Wankel, C. (1986). *Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Subyantoro, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suyadi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jurnal Warta edisi. 06
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yohanes Arianto Budi Nugroho. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. YAB Nugroho. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.