



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 2704-2710

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur

Nurul Alifa¹, Mohamad Muspawi², M. Alif Imaddudin³, Muhamad Putra Rahmadan⁴

^{1,2,3,4} Universitas Jambi, Fakultas Keguruan Ilmu dan Pendidikan, Program Studi Administrasi Pendidikan
nurulalifa2402@gmail.com

Abstrak

Studi ini dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana strategi pengembangan dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia dapat memengaruhi kinerja pekerja melalui pendekatan kajian literatur. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan analisis literatur, di mana penulis mengkaji berbagai buku, artikel ilmiah, jurnal nasional maupun internasional, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan pelatihan, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih agar peneliti memperoleh perspektif yang lebih luas mengenai hubungan antara peningkatan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Pelatihan lebih berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, kemampuan operasional, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, pengembangan SDM menekankan pada penguatan kompetensi jangka panjang, kemampuan manajerial, kepemimpinan, kreativitas, serta kesiapan dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi yang terus berkembang. Meskipun terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, secara umum kombinasi antara pelatihan yang terencana dengan baik dan pengembangan SDM yang berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja, kualitas layanan, optimalisasi kinerja, serta daya saing perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang program peningkatan dan pengembangan SDM secara sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan guna mendukung tercapainya efektivitas kerja karyawan secara maksimal.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu menerapkan berbagai perencanaan dan pengelolaan SDM, salah satunya dengan mengadakan program pelatihan serta pengembangan. kegiatan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian yang dilaksanakan bertujuan menilai dampak kegiatan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja terhadap performa karyawan. (Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. 2021). Temuan ini menunjukkan bahwa penting bagi perusahaan untuk merencanakan dan melaksanakan program pelatihan serta pengembangan secara terstruktur dan berkelanjutan, sesuai dengan kebutuhan organisasi agar hasil yang dicapai maksimal. Program yang dikelola dengan baik tidak sekadar meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkokoh daya saing serta keberlangsungan organisasi secara keseluruhan. Untuk studi selanjutnya, disarankan melaksanakan penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif atau *mixed methods*, agar dapat mengukur dengan lebih detail pengaruh masing-masing variabel. di samping itu, diperlukan juga peninjauan berbagai faktor lain misalnya motivasi, kepemimpinan, lingkungan operasional, dan sistem kompensasi yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam artikel berjudul *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur* mengadopsi pendekatan kualitatif dengan kajian literatur sebagai metode penelitian. Pendekatan ini menitikberatkan pada analisis berbagai sumber tertulis yang berkaitan dengan pelatihan, SDM, serta produktivitas karyawan dalam lingkungan entitas organisasi maupun perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah secara mendalam konsep, teori, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas kontribusi

kegiatan pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan performa karyawan. Sumber literatur diperoleh melalui penelusuran di Google Scholar dengan kata kunci “pelatihan”, “pengembangan sumber daya manusia”, dan “kinerja karyawan”. Artikel yang dipilih merupakan publikasi lima tahun terakhir dan memiliki keterkaitan langsung dengan variabel yang diteliti. Proses penyaringan dilakukan berdasarkan relevansi topik, kesesuaian metode penelitian, serta kelengkapan data hasil penelitian. Selain itu, referensi juga diambil dari buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian sebelumnya, dan sumber akademik lain yang terpercaya.

Tahap penelitian dimulai dengan mengumpulkan dan mengidentifikasi literatur yang membahas berbagai aspek pelatihan dan pengembangan SDM, termasuk tujuan, manfaat, metode pelaksanaan, model pengembangan karyawan, serta indikator kinerja. Selanjutnya, dilakukan analisis secara sistematis untuk menelaah persamaan, perbedaan, pola keterkaitan, dan implikasi dari berbagai sumber terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut, peneliti merumuskan konsep-konsep penting, faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pelatihan dan pengembangan, serta dampaknya terhadap produktivitas dan efektivitas kerja. Temuan kajian ini kemudian digunakan untuk menyusun kerangka pemikiran yang menggambarkan secara terperinci keterkaitan antara pelatihan dan pengembangan SDM dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, metode studi literatur ini memberikan dasar teoritis yang kuat dalam memaparkan dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan dan menjadi acuan dalam penyusunan kesimpulan serta rekomendasi untuk meningkatkan kualitas SDM perusahaan.

3. Hasil dan Diskusi

No.	Peneliti (Tahun)	Objek Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Andayani & Hirawati	PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan, sedangkan pengembangan SDM berpengaruh signifikan. Secara simultan keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Hasibuan & Aisyah (2023)	Kantor DPRD Labuhan Batu	Kualitatif (Wawancara)	Pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan. Pelatihan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.
3.	Karneli (2025)	PT Tri Bakti Sarimas	Kuantitatif (Regresi Linear, SPSS)	Pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.
4.	Panjaitan (2017)	PT Indojaya Agrinusa	Kuantitatif (Korelasi Product Moment)	Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 29,16%.

5.	Nugroho & Paradifa (2020)	PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda	Kuantitatif (Analisis Statistik & Intervening)	Pelatihan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Kompetensi menjadi variabel intervening yang memperkuat pengaruh pelatihan.
6.	Wibowo & Ahmadi (2024)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Kualitatif (Studi Literatur)	Pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.
7.	Khoeriah & Afiyah (2026)	Peran Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Studi pustaka	Pelatihan dan pengembangan SDM meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja karyawan.
8.	Mey (2021)	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Evoluzione Tyrez	Kuantitatif (Kuesioner)	Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Amalia & Rahman (2025)	Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan	Kualitatif (Studi Literatur)	Pelatihan meningkatkan kompetensi jangka pendek, sedangkan pengembangan SDM meningkatkan kualitas SDM jangka panjang.
10.	Narayan et al. (2025)	Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Service Quality	Studi pustaka	Pelatihan dan pengembangan SDM meningkatkan kualitas layanan perusahaan.
11.	Narayan et al. (2025)	Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Karyawan	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan pengembangan SDM tidak signifikan secara parsial.
12.	Haliza et al. (2025)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan J&T Express	Kuantitatif	Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Hadi et al. (2023)	Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Kemajuan Optik	Studi Literatur	Pengelolaan SDM yang baik berpengaruh signifikan terhadap kemajuan usaha optik.

14. Syahrani et al. (2025)	Strategi Manajemen SDM di Era Digital	Studi pustaka	Pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan digital meningkatkan produktivitas karyawan.
15. Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021)	Analisis kebutuhan pelatihan dalam pengembangan SDM.	Studi pustaka dengan pendekatan deskriptif.	Analisis kebutuhan pelatihan membantu meningkatkan kinerja SDM dan efektivitas pelatihan dalam organisasi.

Berdasarkan analisis dari berbagai studi sebelumnya, strategi pengembangan kemampuan SDM merupakan dua elemen krusial yang berperan guna meningkatkan performa karyawan di dalam organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja efektivitas organisasi, serta kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

Menurut Andayani dan Hirawati (2021) dalam artikelnya yang berjudul “*Dampak Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang*”, diketahui bahwa secara individu pelatihan tidak memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengoptimalan sumber daya manusia memperlihatkan pengaruh yang signifikan. Di sisi lain, ketika diuji secara bersamaan, pelatihan dan peningkatan kemampuan SDM secara simultan memberikan pengaruh terhadap performa karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa proses pelatihan yang dilakukan organisasi tidak selalu mampu meningkatkan kinerja secara optimal apabila tidak disertai dengan program pengembangan SDM yang berkelanjutan. Dengan demikian, pengembangan kompetensi jangka panjang menjadi faktor penting yang dapat memperkuat efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan tersebut menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karneli (2025) artikel dengan topik “*Dampak Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan*”. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil ini mendukung pendekatan manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi melalui skema pelatihan dan pengembangan mampu mengoptimalkan kemampuan kerja serta produktivitas tenaga kerja dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, studi yang dilakukan oleh Hasibuan dan Aisyah (2023) dalam artikelnya yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu*” menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pengembangan SDM. Hal ini menunjukkan bahwa dalam organisasi pemerintahan dengan tugas administratif yang jelas, peningkatan keterampilan teknis melalui pelatihan dapat secara langsung meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) dalam artikel yang berjudul “*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT Indojaya Agrinusa*” menunjukkan bahwa, dengan kontribusi sebesar 29,16%, pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa, meskipun pengaruh tersebut tergolong sedang, pengembangan kompetensi karyawan tetap menjadi komponen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, ada faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Temuan yang lebih komprehensif disampaikan oleh Nugroho dan Paradifa (2020) dalam artikelnya yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*”. Studi ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi berfungsi sebagai variabel intervening yang memperkuat dampak pelatihan terhadap

kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan program pelatihan sangat bergantung pada sejauh mana pelatihan mampu meningkatkan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Ahmadi (2024) dalam artikelnya yang berjudul *“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan”* menyebutkan bahwa pelatihan dan suasana kerja berdampak baik terhadap semangat kerja pegawai. Semangat kerja yang tinggi pada akhirnya dapat meningkatkan hasil kerja pegawai secara menyeluruh. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan tidak hanya dipengaruhi oleh isi materi pelatihan, tetapi juga oleh suasana kerja yang mendukung.

Selanjutnya, Khoeriah dan Afyah (2026) dalam artikelnya yang berjudul *“Peran Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”* menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat memperbaiki kemampuan, profesionalisme, dan mutu kerja pegawai. Kajian ini menyoroti bahwa program pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi akan menghasilkan peningkatan yang lebih baik dalam kemampuan kerja pegawai.

Temuan yang serupa juga disampaikan oleh Mey (2021) dalam artikelnya yang berjudul *“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Evoluzione Tyrez”*. Hasil dari studi ini mengindikasikan bahwa pelatihan memberikan dampak yang baik bagi peningkatan kinerja pegawai. Program pelatihan yang disusun secara terencana dapat meningkatkan mutu pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan berkolaborasi antara pegawai.

Dalam konteks organisasi pendidikan, penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Rahman (2025) dalam artikel yang berjudul *“Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan”* menjabarkan bahwa pelatihan ditujukan untuk memperbaiki keterampilan dalam waktu dekat, sementara pengembangan sumber daya manusia lebih menekankan pada peningkatan kompetensi untuk jangka waktu yang lebih panjang. Perpaduan antara pelatihan dan pengembangan SDM dapat memperkuat kualitas sumber daya manusia di institusi pendidikan secara berkelanjutan.

Dalam penelitian berskala internasional, Narayan et al. (2025) dalam artikelnya yang berjudul *“Human Resource Training and Development toward Service Quality”* menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan organisasi. Peningkatan kompetensi karyawan melalui program pelatihan mampu meningkatkan kepuasan pelanggan serta memperkuat daya saing perusahaan.

Lebih lanjut, Narayan et al. (2025) dalam penelitian lainnya yang berjudul *“Human Resource Training and Development toward Employee Productivity”* menemukan bahwa pendidikan memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai, sementara pengembangan sumber daya manusia tidak menunjukkan dampak yang signifikan secara terpisah. Hasil ini mengindikasikan bahwa pendidikan memberikan efek yang lebih cepat terhadap peningkatan kinerja dibandingkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Haliza et al. (2025) dalam artikel yang berjudul *“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan J&T Express”* menunjukkan bahwa peningkatan sumber daya manusia berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa pengembangan kemampuan dan keahlian melalui program sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selanjutnya, Hadi et al. (2023) dalam artikelnya yang berjudul *“Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kemajuan Usaha Optik”* menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif berperan besar dalam kemajuan bisnis. Kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai merupakan elemen kunci yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam meraih target yang telah ditentukan.

Dalam konteks perkembangan teknologi, Syahrani et al. (2025) dalam artikel yang berjudul *“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital”* menjelaskan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dan peningkatan keterampilan digital sangat krusial untuk mendorong produktivitas pekerja di zaman sekarang. Ini mengindikasikan bahwa perusahaan harus mengadaptasi program pelatihan sesuai dengan kemajuan teknologi dan tuntutan industri yang selalu berubah.

Terakhir, Nurhalim dan Puspita (2021) dalam artikelnya yang berjudul “*Analisis Kebutuhan Pelatihan Sumber Daya Manusia*” menyoroti signifikansi melakukan evaluasi kebutuhan pelatihan sebelum merancang sebuah program pelatihan. Dengan melalui evaluasi ini, organisasi bisa mengembangkan program pelatihan yang lebih sesuai sehingga pelatihan yang dilakukan benar-benar sejalan dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan organisasi.

Kebanyakan riset membuktikan tren serupa bahwa pendidikan serta pembinaan tenaga kerja memberi pengaruh signifikan buat menaikkan performa staf. Meski ada variasi temuan pada sejumlah pengamatan, intinya pelatihan berguna guna memperbarui keahlian teknis serta kecakapan fungsional pegawai dalam tempo sebentar. Sebaliknya, pengembangan insan lebih menaruh fokus pada penguatan kapasitas periode panjang misalnya bakat manajerial, pimpinan, maupun kesiagaan guna menyongsong pergeseran di perusahaan. Maka dari itu, krusial bagi instansi untuk menggabungkan skema pelatihan dan pengembangan SDM secara terpadu dan berkesinambungan, supaya mampu menaikkan output, efisiensi kerja, serta nilai tawar bisnis secara menyeluruh

4. Kesimpulan

Berdasarkan tinjauan literatur tersebut, disimpulkan bahwa edukasi dan pembinaan personel secara nyata berkontribusi terhadap kemajuan performa staf, baik secara personal maupun kelompok. Walaupun terdapat riset menyatakan kursus mandiri tidak senantiasa membawa efek berarti, pada dasarnya integrasi antara jadwal latihan terstruktur serta agenda pemutakhiran berkala terbukti manjur bagi kenaikan output, efisiensi, juga mutu capaian kerja pegawai. Pembinaan SDM punya pengaruh kuat dalam durasi lama melalui penguatan keahlian, kapasitas pimpinan, serta kesiagaan merespons pergeseran iklim bisnis, sementara kursus berguna guna mempertajam kecakapan teknis serta operasional saat menyelesaikan kewajiban rutin. Hasil riset ini mengisyaratkan bahwa krusial bagi korporasi guna menyusun serta menjalankan agenda edukasi maupun peningkatan kompetensi secara tertata dan konsisten, selaras dengan urgensi perusahaan demi meraih capaian optimal. Inisiatif yang diurus secara rapi tidak sekadar mendongkrak efektivitas personal, namun juga mengokohkan ketangguhan serta eksistensi entitas secara menyeluruh. Bagi pengkajian mendatang, dianjurkan menerapkan investigasi faktual melalui skema hitungan atau teknik kombinasi, supaya bisa menilai secara lebih spesifik dampak setiap parameter. Lagipula, layak diperhatikan elemen-elemen lainnya misalnya gairah, kepemimpinan, suasana tugas, serta struktur bayaran yang turut berdampak pada produktivitas staf.

Referensi

1. Amalia, R., & Rahman, D. (2025). URGENSI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN. ASCENT: Al-Bahjah Journal of Islamic Education Management, 3(2), 93-103. <https://doi.org/10.61553/ascent.v3i2.935>
2. 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. Vol. 3 No. 2 (2021): [Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara](https://doi.org/10.30604/jim.v3i2.11)
3. Hadi, W. P., Acinnadhamma, N. V., Umami, N. Z., & Doringin, F. (2023). Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kemajuan Optik. *Jurnal Mata Optik*, 4(2), 23-28. <https://doi.org/10.54363/jmo.v4i2.142>
4. Haliza, S. N., Safaat, S., Sari, E. T., & Manafe, L. A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan J&T Express. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 5142-5147. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2701>
5. Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2115-2120. [10.33395/jmp.v12i2.13167](https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167)
6. Karneli, O. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 399-404. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.520>
7. Khoeriah, S., & Afiyah, S. (2026). Peran Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Karya Persada Muna (ALASKA)*, 2(1), 161-183. <https://ejournal.ukpm.ac.id/index.php/ALASKA/id/article/view/66>
8. Mey, T. E. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Evoluzione Tyrez Purwadadi Subang. *The World of Business Administration Journal*, 43-52. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v3i1.1074>
9. Narayan, A., Fajrin, H. M., Albari, P. K., & Saleh, M. Z. (2025). Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan service quality dalam kinerja perusahaan. Inisiatif: *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 145-153. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i1.3473>
10. Narayan, A., Fajrin, H. M., Albari, P. K., & Saleh, M. Z. (2025). Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan service quality dalam kinerja perusahaan. Inisiatif: *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 145-153. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.186>
11. Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.08>
12. Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya analisis kebutuhan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2a), 104-110. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2a.202>
13. Panjaitan, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7-15. <https://doi.org/10.46880/methonomi.Vol3No2.pp7-15>

14. Syahrani, A. I., Putri, A. K., Sharon, A., Diani, V. R., Cahyani, Z. N., & Mangundjaya, W. L. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 3(2), 56-69. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2.312>
15. Wibowo, S., & Ahmadi, M. A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 1208-1218. <https://doi.org/10.62710/aza0xd33>