



## Analisis Dampak Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan di Perusahaan

Intan Purnomo <sup>1\*</sup>, Mudji Kuswinarno <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: [intanpurnomo031@gmail.com](mailto:intanpurnomo031@gmail.com) \*

**Abstract,** *In an era of increasingly intense business competition, the quality of human resources (HR) plays an important role in determining the success of the company. This research explores the impact of HR training and development on improving employee productivity as a strategic step to create a competitive advantage. Training is designed to strengthen employees' technical capabilities, while development aims to increase their intellectual and emotional capacity to face future challenges. The research findings show that well-designed training and development programs not only improve skills, but also increase employee motivation, satisfaction and loyalty. This in turn has a positive impact on work productivity and company competitiveness. This research uses a literature study approach by reviewing various literatures to understand the relationship between training, development and productivity. The results are expected to be a reference for companies in designing sustainable HR management strategies.*

**Keywords:** *Training, human resource development, employee productivity, competitive advantage, HR management*

**Abstrak,** Dalam era persaingan bisnis yang semakin intens, kualitas sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Penelitian ini mengeksplorasi dampak pelatihan dan pengembangan SDM terhadap peningkatan produktivitas karyawan sebagai langkah strategis untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Pelatihan dirancang untuk memperkuat kemampuan teknis karyawan, sedangkan pengembangan bertujuan meningkatkan kapasitas intelektual dan emosional mereka dalam menghadapi tantangan di masa depan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan baik tidak hanya memperbaiki keterampilan, tetapi juga meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Hal ini pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja dan daya saing perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan dengan mengkaji berbagai literatur untuk memahami hubungan antara pelatihan, pengembangan, dan produktivitas. Hasilnya diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, produktivitas karyawan, keunggulan kompetitif, manajemen SDM

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal finansial atau teknologi yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelola berbagai aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang memiliki peran penting dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Di tengah persaingan dunia bisnis di

Indonesia yang semakin ketat dari waktu ke waktu, banyak perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas mereka, terutama melalui peningkatan kinerja karyawan. Salah satu tujuan utama perusahaan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka agar produktivitas kerja perusahaan dapat terus bertambah. (Rita Satria & Hanifah Putri Nurawaliya, 2024)

Keberhasilan dan kinerja individu dalam suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, serta komitmennya terhadap pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas ini sangat bergantung pada sejauh mana sistem di dalam organisasi atau perusahaan dapat mendukung dan memenuhi kebutuhan serta harapan, baik dari sisi pegawai maupun organisasi itu sendiri. (Intan Holy et al., 2023)

Untuk mencapai keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia (SDM), sebuah perusahaan perlu menerapkan konsep pelatihan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan. Pelatihan dan pengembangan ini sangat penting bagi karyawan dan organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola program pelatihan dengan cara yang lebih efisien untuk memaksimalkan manfaat yang diperoleh. Langkah ini penting karena peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan yang berbakat terbukti menjadi faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

Untuk mencapai keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia (SDM), sebuah perusahaan perlu menerapkan konsep pelatihan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan. Pelatihan dan pengembangan ini sangat penting bagi karyawan dan organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola program pelatihan dengan cara yang lebih efisien untuk memaksimalkan manfaat yang diperoleh. Langkah ini penting karena peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan yang berbakat terbukti menjadi faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

Pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu strategi utama yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Program pelatihan dirancang untuk membantu karyawan menguasai keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka, sementara pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan masa depan. Dengan pelatihan dan pengembangan yang efektif, karyawan tidak hanya menjadi

lebih terampil tetapi juga lebih percaya diri, merasa dihargai, dan lebih puas dalam bekerja. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas kerja mereka.

Studi ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan. Fokus penelitian ini penting karena melalui pelatihan dan pengembangan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan. Dengan memahami hubungan antara pelatihan, pengembangan, dan produktivitas, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Produktifitas Karyawan**

Produktivitas kerja karyawan adalah faktor krusial yang mendukung keberhasilan suatu usaha. Tingkat produktivitas yang tinggi memberikan manfaat besar, baik bagi pengusaha maupun karyawan, terutama dalam meningkatkan kesejahteraan mereka. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja yang baik dan sikap mental positif dari karyawan. Oleh karena itu, pengusaha dan karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus terus berupaya meningkatkan produktivitas kerja mereka. (Sri Wahyuningsih, 2019)

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan sangat penting untuk memperoleh sumber daya manusia yang optimal. Produktivitas yang maksimal dapat dicapai jika perusahaan fokus pada pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan. (Siti Istiqomah et al., 2024)

Produktivitas karyawan adalah aspek penting dalam perusahaan. Jika karyawan bekerja dengan produktif, perusahaan dapat dianggap berhasil mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika karyawan tidak produktif, perusahaan dianggap gagal dalam mencapai tujuannya. (Ni Kadek Ira Agustini & A.A Sagung Kartika Dewi, 2019)

Produktivitas kerja mencerminkan sikap mental individu yang berusaha untuk mencapai keefektifan dalam bekerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Ifany Nursaumi et al., 2022)

Produktivitas karyawan menekankan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan tingkat retensi yang lebih tinggi. Karyawan yang bahagia dan puas memudahkan manajemen dalam memotivasi mereka untuk mencapai kinerja tinggi dalam memenuhi target perusahaan. (Sulaefi, 2017)

Produktivitas memiliki dua dimensi utama: pertama adalah efektivitas, yang berfokus pada pencapaian hasil kerja yang optimal, mencakup kualitas, kuantitas, dan waktu, serta kedua adalah efisiensi, yang berkaitan dengan perbandingan antara input yang digunakan dan hasil yang tercapai, atau bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan. (Erlin Emilia Kandou)

### **Pelatihan Karyawan**

Pelatihan adalah aspek yang sangat penting. Meskipun seorang karyawan memiliki potensi tinggi, jika mereka tidak tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, mereka akan cenderung melakukan improvisasi atau bahkan tidak melakukan apapun yang berguna. Pelatihan biasanya dilakukan oleh perusahaan setelah karyawan diterima, karena pelatihan hanya diberikan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. (Elsa Retnilasari & Purnama Putra, 2019)

Pelatihan (training) adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja individu dalam melakukan pekerjaan, baik yang berhubungan dengan tugas fisik maupun interaksi dengan orang lain, khususnya dalam perkembangan pribadi masing-masing individu. (Elaine Tjeng et al., 2013)

Pelatihan bagi tenaga kerja di suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang sangat penting, karena dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja serta prestasi kerja, baik bagi individu tersebut maupun bagi organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. (Siti Rahma et al., 2015)

Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan, dan tanpa pelatihan yang tepat, kepuasan pelanggan dan kualitas produk dapat menjadi kurang optimal. Program pelatihan tidak hanya bertujuan untuk mengembangkan karyawan, tetapi juga membantu organisasi dalam memaksimalkan potensi mereka dan mendukung keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk merencanakan program pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan yang diperlukan di tempat kerja. Pelatihan tidak hanya memperbaiki keterampilan karyawan, tetapi juga meningkatkan kemampuan berpikir dan kreativitas mereka, sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih baik dengan cara yang lebih produktif. (Sulaefi, 2017)

Pelatihan dianggap penting karena memberi kesempatan kepada karyawan untuk mempelajari hal-hal yang diperlukan agar mereka dapat menjalankan tugas pekerjaan dengan baik. Ini menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dan menguasainya dengan baik, mereka akan mampu melaksanakan pekerjaan mereka dengan

efektif. Pelatihan juga memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan mereka, sehingga pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki dapat membantu mereka memahami apa yang harus dikerjakan dan alasan di balik pekerjaan tersebut, serta memberikan kesempatan untuk memperluas pengetahuan dan keahlian mereka. (Sri Wahyuningsih, 2019)

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Tjeng et al. (2013) mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu sistem pembelajaran yang dirancang untuk membantu karyawan dalam mengembangkan potensi diri mereka, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya dan memperbaiki posisi mereka di masa depan.

Pengembangan umumnya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Hariandja (2002:168) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah upaya yang direncanakan oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pengembangan berfokus pada usaha-usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi berbagai tugas yang beragam.

Pengembangan SDM dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, sehingga baik kuantitas maupun kualitas pekerjaan menjadi lebih baik. Hal ini disebabkan oleh peningkatan keterampilan karyawan dalam berbagai bidang, seperti keterampilan interpersonal (human skill), manajerial (managerial skill), dan teknis (technical skill). Dengan demikian, pengembangan SDM dapat menciptakan karyawan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta memiliki keterampilan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas mereka. Terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu:

1. **Pengembangan Informal**, yang merupakan upaya dan keinginan pribadi karyawan untuk melatih diri mereka sendiri dengan mempelajari referensi yang relevan dengan pekerjaan mereka.
2. **Pengembangan Formal**, yang melibatkan karyawan yang diberi tugas untuk mengikuti program pelatihan pendidikan yang diadakan oleh perusahaan atau lembaga lain. (Tsalis Baiti Nur Andayani & Heni Hirawati, 2021)

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan keterampilan karyawan, diharapkan setiap usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan keahlian kerja karyawan akan membuat

mereka lebih efisien dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. (Elsa Retnilasari & Purnama Putra, 2019)

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah serangkaian prosedur, teknik, dan strategi yang digunakan oleh peneliti untuk merencanakan, mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Metode penelitian membantu peneliti dalam memperoleh informasi yang relevan, valid, dan dapat dipercaya untuk menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini objek data yang dicari oleh peneliti adalah dengan mencari literatur-literatur yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat. Peneliti mencari data dalam menjawab permasalahan yang diangkat dengan membaca berbagai referensi yang sesuai. Penelitian kepustakaan merupakan jenis penelitian pustaka (*library research*), yang melibatkan serangkaian kegiatan untuk mengumpulkan dan memproses informasi dari berbagai sumber pustaka seperti buku, jurnal ilmiah, majalah, koran, dan dokumen lainnya. Metode penelitian ini tidak melibatkan observasi atau wawancara dalam perolehan data. Jurnal Ilmiah menelaah terhadap data-data pustaka yang dapat memberikan solusi atau jawaban terkait dengan masalah yang diteliti. Melalui penelitian pustaka dapat memberi hasil dari apa yang dicari melalui sumber-sumber data yang digunakan.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Program pelatihan dan pengembangan yang dirancang secara strategis menjadi pilar penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan daya saing perusahaan di era bisnis yang semakin dinamis. Program ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis tetapi juga pada pengembangan kapasitas intelektual dan emosional karyawan, yang secara keseluruhan mendukung terciptanya tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan loyal. Hubungan erat antara pelatihan yang efektif dengan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan menjadikan pelatihan sebagai investasi strategis yang memberikan dampak langsung terhadap kinerja individu dan organisasi. Pelatihan teknis, misalnya, membantu karyawan menguasai keterampilan spesifik, seperti penggunaan perangkat lunak baru atau penguasaan prosedur operasional. Dengan ini, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan kualitas output. Contoh nyata dapat dilihat dalam program pelatihan berbasis kompetensi di PT PLN (Persero), di mana

karyawan yang terlatih menunjukkan peningkatan produktivitas yang signifikan (Oktavia, 2013). Sementara itu, pengembangan kepemimpinan dirancang untuk membina calon pemimpin melalui pelatihan intensif, proyek nyata, dan mentoring, yang tidak hanya meningkatkan kemampuan manajerial tetapi juga memperkuat budaya kepemimpinan di dalam organisasi (Leuhery & Warbal, 2018).

Teknologi modern, seperti kecerdasan buatan (AI), semakin memperkaya pendekatan pelatihan dengan menyediakan pembelajaran yang dipersonalisasi sesuai kebutuhan dan kecepatan individu. Pendekatan ini memastikan setiap karyawan mendapatkan pelatihan yang relevan dengan peran mereka sekaligus mendukung tujuan strategis perusahaan. Pelatihan berbasis AI juga memungkinkan perusahaan untuk merespons perubahan industri dengan lebih cepat, sehingga karyawan selalu siap menghadapi tantangan pasar. Efek positif dari pelatihan tidak hanya dirasakan dalam jangka pendek tetapi juga berdampak jangka panjang pada keberlanjutan organisasi. Karyawan yang merasa dihargai melalui pelatihan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak pada retensi mereka di perusahaan. Dengan pengurangan turnover, perusahaan tidak hanya menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan ulang tetapi juga menjaga stabilitas operasional. Selain itu, pelatihan internal atau in-house training memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka secara lebih terarah, baik secara teknis maupun profesional.

Keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada perancangannya. Program yang efektif harus diperbarui secara berkala untuk memastikan relevansi dengan perkembangan teknologi dan dinamika pasar. Pendekatan berkelanjutan yang mencakup pelatihan formal, *coaching*, mentoring, dan pembelajaran berbasis tim menjadi kunci utama. Misalnya, pelatihan berbasis tim tidak hanya meningkatkan keterampilan kolaborasi tetapi juga memperkuat hubungan antar karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Secara keseluruhan, investasi dalam pelatihan SDM memberikan manfaat multifaset bagi organisasi. Selain meningkatkan keterampilan dan produktivitas, program ini juga membangun lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dengan karyawan yang adaptif, inovatif, dan loyal, perusahaan dapat memperkuat daya saing dan memastikan keberhasilan jangka panjang di tengah perubahan industri yang cepat.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan daya saing perusahaan. Program pelatihan yang dirancang dengan tepat, mencakup keterampilan teknis serta pengembangan kapasitas intelektual dan emosional, dapat mendorong peningkatan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Dampaknya, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja dan kualitas hasil perusahaan. Contoh nyata dari pelatihan berbasis kompetensi dan pengembangan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Selain itu, penggunaan teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (AI) memperkaya metode pelatihan, memungkinkan proses pembelajaran yang lebih sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu. Oleh karena itu, pengelolaan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan sangat penting untuk memastikan efektivitasnya dalam menghadapi perubahan cepat di industri.

### **Saran**

Perusahaan sebaiknya terus mengembangkan dan memperbaharui program pelatihan dan pengembangan untuk mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar yang dinamis. Program pelatihan harus mencakup berbagai aspek, seperti pelatihan teknis, kepemimpinan, dan keterampilan interpersonal, serta memanfaatkan teknologi pembelajaran yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menanamkan budaya pelatihan berkelanjutan dengan pendekatan coaching, mentoring, dan pembelajaran berbasis tim untuk memperkuat hubungan antar karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Dengan begitu, perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan menjaga daya saing jangka panjang.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Erry Sunarya, I. N. (2022). PENINGKATAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Journal of Economic, Business and Accounting*.
- Eva Qusnatul Jannah, S. S., & Siti Husnul Hotima. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawanpada PT. BPR ADY Jember . *Jurnal Penelitian Ipteks*.
- Hanifah Putri Nurawaliya, R. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT ADVANCED ANALYTICS ASIA LABORATORIES. *Journal of Economic, Business and Accounting*.

- Heni Hirawati, T. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KOTA MAGELANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* .
- Hidayat, H. (2023). *Analisis kebutuhan pelatihan karyawan: Kunci kesuksesan perusahaan*. MyRobin Blog. <https://myrobin.com/pojok-hrd/analisis-kebutuhan-pelatihan-karyawan-kunci-kesuksesan-perusahaan>
- Kandou, E. E. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Air Manado).
- Leuhery, F., & Warbal, R. (2018). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *SOSOQ*, 5(2), 1-10.
- Oktavia, T. (2013). *Model kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi di PT PLN (Persero)* (Unpublished undergraduate thesis). Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Purnama Putra, E. (2019). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. BANK SYARIAH MANDIRI. *Maslahah*.
- Sulaefi. (2017). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*.
- Wahyuningsih, S. (2019). PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Warta*.
- Wesmi, Suatrina, Y., Despatriani, A., & Amra, A. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan organisasi. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2), 2000.
- Wimby Wandary, E. L. (2013). PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK. *Jurnal Wawasan Manajemen*.
- ZAKARIA ISMAIL , S. D. (2015). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *JURNAL ILMIAH PROGRESIF MANAJEMEN BISNIS (JIPMB)*.