

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan

Aprinawati¹, Sandriana Aisya Putri², Farhan Abdullah³, Ryan Alfandi⁴, Putri Elma⁵

¹⁻⁵Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

E-mail: aprinawati@unimed.ac.id¹, sandrianaaisya@gmail.com², farhanabdullah0227@gmail.com³, siregarryan45@gmail.com⁴, elmaputri86@gmail.com⁵

Abstract. Human resource management helps organizations achieve their short-term and long-term goals by aligning with overall business strategy. For this reason, the aim of writing this paper is to understand the relationship between Human Resource Management (HRM) and business strategy and provide an overview of good employee training and development to increase productivity in companies. The research method is qualitative with library study data collection techniques. Based on the study, it is known that the assumption of a close relationship between business strategy and HRM methods is based on contingency theory. This theory underlines that human resource management methods are chosen according to the type of competitive strategy adopted by the business. A well-crafted business strategy aligns with the core mission and vision and acts as a roadmap for profitability, competitiveness and sustainable growth. Training and development that influences employee productivity has increased the welfare of the company and also helped the company's prosperity by considering the planning and implementation of workforce training and development at the public level.

Keywords: Management, Strategy, Human Resources

Abstrak. Manajemen sumber daya manusia membantu organisasi mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjangnya dengan menyelaraskan dengan strategi bisnis secara keseluruhan. Untuk itu, tujuan penulisan paper ini yaitu mengetahui hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan strategi bisnis dan memberikan gambaran mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan yang baik untuk meningkatkan produktivitas pada perusahaan. Metode penelitian yaitu kualitatif dengan teknik pengumpulan data study pustaka. Berdasarkan kajian diketahui bahwa Asumsi hubungan erat antara strategi bisnis dan metode MSDM didasarkan pada teori kontingensi. Teori ini menggarisbawahi bahwa metode manajemen sumber daya manusia dipilih sesuai dengan jenis strategi bersaing yang diadopsi oleh bisnis. Strategi bisnis yang disusun dengan baik selaras dengan misi dan visi inti dan bertindak sebagai peta jalan untuk profitabilitas, daya saing, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Pelatihan dan pengembangan yang memengaruhi produktivitas karyawan telah meningkatkan kesejahteraan perusahaan dan juga membantu kemakmuran perusahaan dengan mempertimbangkan rencana dan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja di tingkat publik.

Kata Kunci: Manajemen, Strategi, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memilih, melantik karyawan, memberikan orientasi, mempelajari pelatihan dan pengembangan, menilai kinerja karyawan, memutuskan kompensasi dan memberikan manfaat, memotivasi karyawan, menjaga hubungan dengan karyawan dan serikat pekerja mereka, memastikan langkah-langkah keselamatan, kesejahteraan dan kesehatan karyawan sesuai dengan hukum perburuhan Negara (Schaper dkk, 2013). Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Hal ini melibatkan studi manajemen, psikologi, komunikasi, ekonomi, dan sosiologi. Ini melibatkan semangat tim dan kerja tim. Ini adalah proses yang berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) telah mulai dianggap sebagai fungsi luas yang mencakup strategi, kebijakan, praktik, dan filosofi manajemen personalia (Schaper dkk, 2014).

Berangkat dari pemikiran strategis, semakin pentingnya sumber daya tidak berwujud telah menyoroti masalah tenaga kerja dan sosial perusahaan sebagai elemen sentral dari strategi. Terdapat empat tujuan kebijakan utama yang membedakan konsep baru Manajemen Sumber Daya Manusia dari manajemen personalia yaitu Pertama adalah mendorong komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan juga loyal terhadap organisasi secara keseluruhan; yang kedua adalah penekanan pada kualitas karyawan yang terlibat dalam organisasi sangat membantu dalam menghasilkan barang dan jasa berkualitas, yang sangat bermanfaat bagi pelanggan dan organisasi. Yang ketiga adalah memastikan fleksibilitas memainkan peran penting dalam cara karyawan diatur, hal ini membuat mereka adaptif dan reseptif terhadap segala bentuk perubahan dalam semua aspek pekerjaan mereka seperti jam kerja; metode kerja dan; yang keempat adalah Mengintegrasikan tujuan organisasi ke dalam perencanaan strategis untuk membuat kebijakan ini melintasi jajaran dan file organisasi dan memastikan bahwa kebijakan tersebut diterima dengan senang hati dan diterapkan pada rutinitas sehari-hari oleh manajer lini (Larasati, 2018).

Manajemen sumber daya manusia membantu organisasi mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjangnya dengan menyelaraskan dengan strategi bisnis secara keseluruhan. Di tempat kerja mana pun, pasti ada konflik, perselisihan, miskomunikasi, dan kebencian. Bahkan jika karyawan rukun satu sama lain, wajar jika ketegangan terjadi dari waktu ke waktu. Personil sumber daya manusia sering mengambil peran utama dalam mengadvokasi karyawan untuk memastikan bahwa mereka didengar oleh manajemen dan anggota tim. Keterampilan mereka dalam resolusi konflik dan negosiasi membantu memastikan semua karyawan dapat bekerja sama secara efektif. Berdasarkan pemaparan, maka tujuan penulisan paper ini yaitu :

1. Mengetahui hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan strategi bisnis.
2. Mengetahui pelatihan dan pengembangan karyawan yang baik untuk meningkatkan keunggulan produktivitas pada perusahaan

METODE PENELITIAN

Tulisan ini menggunakan metode literature review sebagai landasan teori dan analisis dengan menghubungkan berbagai konsep yang relevan dari berbagai sumber keilmuan tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Karena penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, maka analisis yang dilakukan adalah analisis deskriptif data kualitatif atau ukuran nominal. Sebagai acuan, penelitian ini merupakan studi kasus, bukan analisis statistik yang dimaksudkan untuk generalisasi. Dalam penelitian ini diperoleh berbagai data sekunder berupa dokumen maupun dari studi literatur seperti buku, jurnal ilmiah, dan publikasi hasil penelitian lainnya. Penelitian dalam makalah ini bersifat teoretis-analitik dan bertujuan untuk mendeskripsikan, menalar, mengevaluasi, mengklarifikasi dan mengintegrasikan model pemikiran terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Bisnis

Menumbuhkan hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan strategi bisnis adalah salah satu permintaan terpenting yang ditempatkan pada manajemen sumber daya manusia strategis modern. Kelangsungan hidup dan kesuksesan organisasi semakin bergantung pada kemampuan mereka untuk membangun tenaga kerja yang sangat terampil dan mengeluarkan potensi penuh dari sumber daya manusia mereka. Selama dua dekade terakhir, telah terjadi serangkaian perkembangan penting dalam literatur tentang isu-isu yang berkaitan dengan manajemen manusia dan perhatian yang signifikan telah diarahkan pada praktik MSDM. Sumber daya manusia perusahaan membentuk dasar keunggulan kompetitif perusahaan. Dalam pandangan ini, sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari suatu organisasi. Pada saat yang sama, dengan semakin pentingnya sumber daya manusia, diyakini penting bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus sesuai dengan pengelolaan organisasi secara keseluruhan dan rencana strategisnya. Peran manajer SDM yaitu (Larasati, 2018):

1. Rekrutmen

Salah satu tanggung jawab utama manajer SDM adalah merekrut personel. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada tenaga kerja yang dipekerjakan, jadi sangat penting bahwa orang yang tepat dipekerjakan untuk peran yang tepat.

2. Pembelajaran dan pengembangan

Pembelajaran adalah proses berkelanjutan dan penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Manajer SDM bertanggung jawab atas orientasi dan induksi karyawan baru, serta pengembangan profesional karyawan yang ada. Mereka bertanggung jawab untuk menyusun strategi program pembangunan. Selain itu, mereka harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bidang-bidang yang membutuhkan pelatihan karyawan.

3. Membangun hubungan karyawan

Hubungan karyawan yang efektif sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan organisasi. Strategi hubungan karyawan diterapkan untuk memastikan bahwa organisasi memenuhi kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

4. Kompensasi dan tunjangan

Komponen utama peran pekerjaan manajer SDM adalah menangani kompensasi dan tunjangan. Mereka bertanggung jawab untuk menyusun strategi kompensasi, sistem manajemen kinerja dan struktur kompensasi, serta menegosiasikan paket gaji dan tunjangan dengan calon karyawan.

Strategi MSDM secara sistematis mengatur semua tindakan MSDM individu untuk secara langsung memengaruhi perilaku karyawan dengan cara yang mengarahkan bisnis untuk mencapai strategi kompetitif mereka. Mengingat fakta bahwa tujuan dan kebutuhan masing-masing jenis strategi bersaing berbeda, pengelolaan sumber daya manusia korporasi harus sejalan dengan strategi korporasi secara keseluruhan. Ini berarti bahwa manajemen sumber daya manusia membawa janji bahwa jika orang dianggap dan dikelola sebagai sumber daya strategis, korporasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan mencapai kinerja yang sangat baik. Perubahan atau trend yang sedang berkembang saat ini seperti globalisasi, perubahan sifat pekerjaan, dan teknologi mempengaruhi manajemen sumber daya manusia menjadi lebih berorientasi bisnis dan fokus strategis (Hermawan, 2020).

Beberapa organisasi akan bangkrut, beberapa akan terus ada dan beberapa tidak hanya akan berlanjut tetapi berkembang. Akibatnya, perusahaan terus-menerus mencari sumber keunggulan kompetitif yang lebih baru, salah satu yang paling penting adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang memiliki potensi untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja

organisasi dan menentukan nasib organisasi. Penelitian akademik baru-baru ini telah berusaha untuk menunjukkan dampak HRM pada kinerja perusahaan dan hubungan antara praktik dan hasil perusahaan dibahas paling baik dalam literatur manajemen sumber daya manusia strategis. Faktor MSDM tradisional saja tidak lagi cukup dalam mempertahankan strategi perusahaan. Meskipun bagian sumber daya manusia secara historis merupakan fungsi birokrasi dalam organisasi, perannya telah difokuskan pada pencarian cara yang lebih fleksibel dan kreatif untuk memberikan layanan di lingkungan yang terus berubah. Profesional sumber daya manusia semakin diharapkan untuk menjadi lebih bereaksi, responsif, dan pada akhirnya memberikan kontribusi strategis bagi perusahaan mereka (Larasati, 2018).

Dalam ekonomi kompetitif berbasis pengetahuan, penerapan praktik sumber daya manusia yang tepat penting untuk memastikan implementasi strategi yang efektif. Praktik manajemen sumber daya manusia menciptakan prosedur yang membangun pengetahuan dan keterampilan karyawan di seluruh organisasi untuk mempromosikan kompetensi organisasi yang bernilai dan unik yang mendukung keunggulan kompetitif. Manajemen sumber daya manusia strategis telah menjadi isu yang lebih sentral untuk literatur manajemen dari pandangan penelitian eksperimental yang menghubungkan praktik MSDM dengan kinerja dan profitabilitas perusahaan. Model umum digunakan untuk membuat konsep hubungan antara strategi bisnis, MSDM. Strategi bisnis dapat dianggap sebagai sekelompok keputusan tentang arah perusahaan. Korporasi memilih strategi bisnis sesuai dengan evaluasi yang mereka buat tentang kompetensi khas mereka dan lingkungan di mana mereka ingin bersaing (Prasaetyo dkk, 2021).

Strategi bisnis adalah seperangkat keputusan yang saling terkait yang menghasilkan beberapa keunggulan kompetitif bagi organisasi dibandingkan dengan pesaing. Strategi umum organisasi terdiri dari strategi defensif, analitis, reaktif, dan pasif. Strategi adalah rencana tindakan jangka panjang yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu atau sekumpulan tujuan. Fungsi manajemen utama, strategi menyatakan bagaimana bisnis harus dilakukan di setiap area operasi agar berhasil mencapai tujuan dan sasaran. Strategi bisnis yang disusun dengan baik selaras dengan misi dan visi inti dan bertindak sebagai peta jalan untuk profitabilitas, daya saing, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Strategi juga dapat didefinisikan sebagai proses berkelanjutan yang dilakukan perusahaan untuk mempersiapkan masa depannya dan mengetahui langkah-langkah tepat yang perlu diambil untuk mengimplementasikan rencana tindakannya untuk mencapai keunggulan kompetitif. Strategi melibatkan pembuatan pilihan, dan pilihan ini penting.

Sebuah bisnis tidak dapat melayani semua pelanggan di semua pasar dengan semua produk dan layanan, sama seperti bisnis tidak dapat berinvestasi dalam setiap bentuk fisik atau sumber daya manusia yang berbeda, atau menerapkan setiap proses manajemen yang memungkinkan. Keputusan pengembangan dan penyebaran sumber daya yang jelas dan konsisten merupakan inti dari definisi strategi siapa pun. Pilihan ini penting karena sangat menentukan siapa yang menang dan kalah dalam permainan bisnis (Rifai, 2013).

Ada hubungan erat antara manajemen sumber daya manusia dan strategi perusahaan, yang pada gilirannya mengacu pada lingkungan bisnis dan pengembangan organisasi. Sangat diterima bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) perusahaan harus sesuai dengan strategi seluruh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menyiratkan bahwa jika orang dianggap dan dikelola sebagai sumber daya strategis yang berharga, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dan sebagai hasilnya menunjukkan kinerja yang unggul. Ini berarti bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus sesuai dengan strategi perusahaan, karena tujuan dan prasyarat dari masing-masing profil strategi berbeda.

Asumsi hubungan erat antara strategi bisnis dan metode MSDM didasarkan pada teori kontingensi. Teori ini menggarisbawahi bahwa metode manajemen sumber daya manusia dipilih sesuai dengan jenis strategi bersaing yang diadopsi oleh bisnis. Strategi bisnis yang disusun dengan baik selaras dengan misi dan visi inti dan bertindak sebagai peta jalan untuk profitabilitas, daya saing, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Jenis klasifikasi lain untuk strategi MSDM sesuai dengan strategi persaingan bisnis yaitu strategi "dorongan", "investasi", dan "keterlibatan" untuk MSDM sesuai dengan tipologi strategi kompetitif. Strategi bisnis dan manajemen sumber daya manusia menjadi penting, bukan kegiatan tambahan dalam organisasi saat ini. Ini juga menunjukkan bahwa bagi banyak organisasi, strategi bisnis dan manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai penggerak nilai dengan banyak manfaat. Strategi bisnis dan manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber peluang, inovasi, dan keunggulan kompetitif (Larasati, 2018).

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan sangat berharga dalam memperluas keunggulan produktivitas organisasi. Hal ini tidak hanya meningkat secara kreatif, tetapi juga memberi mereka kesempatan untuk benar-benar mempelajari posisi mereka dan bekerja dengan lebih terampil. Pelatihan sebagai suatu proses adalah salah satu strategi yang tidak dapat dihindari untuk meningkatkan produktivitas individu dan mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada personel. Singh dan Mohanty (2012) juga

mendukung investasi dalam pelatihan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kolaborasi, pemikiran kritis, dan hubungan interpersonal memiliki efek yang membantu pada tingkat pertumbuhan organisasi, serta berdampak pada kinerja karyawan. Pelatihan memengaruhi perilaku karyawan dan keterampilan kerja mereka yang menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta perubahan yang konstruktif.

Pelatihan adalah metode terbaik untuk memotivasi sumber daya manusia berkualitas tinggi dalam suatu organisasi. Demikian juga pelatihan merupakan metode untuk meningkatkan komitmen karyawan dan memaksimalkan potensi karyawan. Karena pelatihan merupakan instrumen yang secara umum mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara efektif (Halim et al., 2019). Bagaimanapun, tujuan ideal dari setiap organisasi adalah untuk menghasilkan pendapatan yang tinggi dan memaksimalkan keuntungan dan alat vital untuk mewujudkan tenaga kerja yang efisien dan efektif. Oleh karena itu, suatu tenaga kerja hanya cakap dan layak jika pengembangan dan pengembangan diakomodasi sedemikian rupa sehingga mendorong produktivitas (Nugroho, 2019).

Karyawan yang terlatih dan berkembang dengan baik ketika dimanfaatkan sepenuhnya oleh organisasi pemberi kerja akan mengunggulkannya juga bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, agar organisasi dapat tumbuh dan bertahan di lingkungan yang kompetitif dan cepat berubah saat ini secara global terutama dalam teknologi, untuk waktu yang sangat lama, akan ada kebutuhan bagi organisasi untuk menghasilkan sistem dan program yang akan mengeluarkan upaya kebutuhan mereka.. Untuk alasan ini organisasi berusaha untuk beradaptasi dengan struktur baru, budaya baru dan metode manajemen kinerja baru yang efektif dan motivasi karyawan untuk dapat mengatasi perubahan dan persaingan yang cepat di lingkungan bisnis (Hidayat dan Agustina, 2020).

Perubahan atau penyesuaian inovatif menjadi sukses ketika orang memperoleh perspektif atau pemahaman, nilai, pengetahuan, dan keterampilan baru. Sebagai contoh, pengenalan teknik yang efektif dan terkini dalam manajemen kinerja akan mengharuskan karyawan (penyelia dan manajemen) yang mengelola sistem ini harus (i) memahami kebutuhannya dan (ii) memiliki pengetahuan dan keterampilan. Untuk menerapkannya. Pemahaman, Pengetahuan dan keterampilan ini akan datang dari pengorganisasian seminar atau program pelatihan yang akan memberi para pelaksana ini perspektif, keterampilan, dan pengetahuan yang relevan untuk implementasi yang berhasil. Oleh karena itu, hasil akhir manajemen sumber daya manusia adalah

kinerja dan karenanya semua hasil lain seperti kompetensi, moral karyawan, sikap dan motivasi adalah penentu kinerja (Suganda et al., 2019).

Kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk membekali karyawan dengan kompetensi yang diperlukan yang mereka perlukan untuk kinerja efektif mereka dalam pekerjaan mereka (Syahputra dan Tanjung, 2020). Oleh karena itu cukup benar dan penting untuk berpendapat bahwa, tanpa jenis kompetensi yang tepat, tidak ada motivasi baik dalam bentuk tunai maupun barang yang dapat membuat karyawan bekerja dengan baik atau dapat diterima sepenuhnya. Kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja pada tingkat yang benar-benar dapat diterima terbagi dalam tiga kategori utama, yaitu; kompetensi teknis, manajerial dan kepribadian. Oleh karena itu, intervensi pelatihan dan pengembangan harus bertujuan untuk membekali karyawan dengan kompetensi teknis, manajerial, dan kepribadian yang diperlukan bagi mereka untuk mencapai dan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi (Fitriany, 2019).

Namun, pelatihan dapat berdampak pada kemampuan dan motivasi. Itu dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dan motivasi mereka dengan meningkatkan rasa komitmen dan mendorong mereka untuk mengembangkan dan menggunakan keterampilan baru. Pelatihan dengan demikian merupakan alat yang ampuh yang dapat berdampak besar pada produktivitas dan moral karyawan jika digunakan dengan benar. Pelatihan teknis menjadi semakin penting karena perubahan dalam desain organisasi. Sebagai contoh ketika perusahaan meratakan struktur mereka, memperluas penggunaan tim mereka dan mendobrak hambatan tradisional, karyawan membutuhkan penguasaan berbagai tugas yang lebih luas dan peningkatan pengetahuan (teknik pemecahan masalah, bekerja dalam tim, lingkaran kualitas, dll) tentang bagaimana organisasi mereka harus beroperasi. Pelatihan secara umum dirancang untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan, baik itu teknis, manajerial, atau kepribadian. Misalnya Karyawan dapat dilatih untuk menjalankan mesin, diajarkan keterampilan baru atau mengenal metode pertumbuhan dan pengembangan pribadi (Naim, 2021).

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Komunikasi antara karyawan dan pelanggan sangat diperlukan untuk mendapatkan pelanggan baru atau mempertahankan pelanggan harus ada keterampilan interpersonal yang kuat dan untuk itu diperlukan pelatihan (Rivaldo dan Yusman, 2021). Pelatihan komunikasi memainkan peran penting dalam pengembangan bisnis. Ini mengajarkan layanan pelanggan dan bagaimana

menangani pelanggan dengan lebih baik. Pelatihan karyawan semacam investasi dari pemberi kerja karena ketika karyawan mendapatkan pelatihan mereka akan bekerja lebih baik dibandingkan dengan yang mereka lakukan sebelumnya. Faktor waktu sangat penting dalam pelatihan dan pengembangan. Ini harus menjadi kontrol, artinya untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari pelatihan harus diselesaikan dalam waktu yang minimal. Ini juga akan membantu dalam meminimalkan biaya. Dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan sangat kuat sehingga dapat menghidupkan kembali bisnis yang sudah ada. Orang-orang yang bekerja bersama, berbagi pengetahuan dan pengalaman yang berbeda baik untuk bisnis. Tetapi jika ingin membawa semua karyawan pada level yang sama maka pelatihan menjadi perlu. Dan ketika pelatihan dan pengembangan ini berhasil diselesaikan maka persaingan antar karyawan dimulai dan faktor ini dapat menyebabkan bisnis semakin berkembang. Itu karena semua orang ingin memberikan yang terbaik (Awal dan Abrian, 2020).

PENUTUP

Berdasarkan pemaparan dapat disimpulkan bahwa:

1. Asumsi hubungan erat antara strategi bisnis dan metode MSDM didasarkan pada teori kontingensi. Teori ini menggarisbawahi bahwa metode manajemen sumber daya manusia dipilih sesuai dengan jenis strategi bersaing yang diadopsi oleh bisnis. Strategi bisnis yang disusun dengan baik selaras dengan misi dan visi inti dan bertindak sebagai peta jalan untuk profitabilitas, daya saing, dan pertumbuhan yang berkelanjutan.
2. Pelatihan dan pengembangan yang memengaruhi produktivitas karyawan telah meningkatkan kesejahteraan perusahaan dan juga membantu kemakmuran perusahaan dengan mempertimbangkan rencana dan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja di tingkat publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Awal, A., & Abrian, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di The Axana Hotel Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(1), 7-16.
- Fitriany, R. (2019). Pengaruh pelatihan coaching untuk meningkatkan kinerja supervisor pada divisi wiraniaga di PT. X. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 70-77.
- Hermawan, S. (2020). Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional. *Umsida Press*, 1-65.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48-53.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Naim, F. M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 288-296.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, C., & Rusdiyanto, R. (2021). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rifai, G. (2013). *Prinsip-prinsip pengelolaan strategi bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Schaper, M., Volery, T., Weber, P., & Gibson, B. (2013). *Entrepreneurship and Small Business: 4th Asia Pacific Edition*.
- Schaper, M. T., Volery, T., Weber, P. C., & Gibson, B. (2014). *Entrepreneurship and small business*.
- Singh, R., & Mohanty, M. (2012). Impact of training practices on employee productivity: A comparative study. *Interscience Management Review (IMR)*, 2(2), 74.
- Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Jembo Energindo. *Dynamic Management Journal*, 3(2).