



Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di Perusahaan Sinar Maju Indonesia

Dedi Muliadi

Institut Nalanda, Indonesia

Email : dedistabnalanda@gmail.com

Alamat: Jl. Pulo Gebang No.107, RT13/RW04, Kel. Pulo Gebang, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13950

Korespondensi penulis: dedistabnalanda@gmail.com

Abstract. *This study analyzes the influence of Employee Training and Employee Development on Work Productivity at Sinar Maju Indonesia Company. Using a quantitative approach with a survey design, data was collected through a questionnaire distributed to 30 employees. Data analysis using simple linear regression showed a regression coefficient of 0.75. These results indicate that there is a positive and significant influence between Employee Training and Employee Development on Work Productivity at Sinar Maju Indonesia Company. An increase in training intensity is associated with an increase in work productivity. These findings support the importance of investing in Employee Training and Employee Development to improve performance and efficiency in companies. Therefore, it is recommended that the management of Sinar Maju Indonesia Company continue and even improve its Employee Training and Employee Development programs to maximize their potential and achieve the company's goals. This research contributes to the development of human resources in the industrial sector and can be a reference for future research.*

Keywords: *Employee Training, Employee Development and Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini menganalisis pengaruh Pelatihan Karyawan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di Perusahaan Sinar Maju Indonesia. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 30 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,75. Hasil ini mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Karyawan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di Perusahaan Sinar Maju Indonesia. Peningkatan intensitas pelatihan berasosiasi dengan peningkatan produktivitas kerja. Temuan ini mendukung pentingnya investasi dalam Pelatihan Karyawan dan Pengembangan Karyawan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi di perusahaan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen Perusahaan Sinar Maju Indonesia melanjutkan dan bahkan meningkatkan program Pelatihan Karyawan dan Pengembangan Karyawan untuk memaksimalkan potensi mereka dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia di sektor industri dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Pelatihan Karyawan, Pengembangan Karyawan dan Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peningkatan produktivitas kerja menjadi kunci keberhasilan bagi setiap perusahaan. Keunggulan kompetitif tidak lagi hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas SDM dan, pada akhirnya, produktivitas kerja adalah program pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif dan terukur (Wulandari & Kusjono, 2024).

Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan teknis karyawan, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Hal ini berdampak positif pada peningkatan efisiensi, kualitas output, dan inovasi dalam perusahaan.

Perusahaan Sinar Maju Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur menyadari pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai strategi jangka panjang untuk mencapai keunggulan kompetitif. Meskipun telah menjalankan berbagai program pelatihan dan pengembangan, perusahaan masih menghadapi beberapa tantangan.

Tantangan tersebut antara lain: kesulitan dalam mengukur dampak nyata program pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja secara kuantitatif, identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan yang belum terpetakan secara komprehensif dan kurangnya data empiris untuk mendukung pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan program pelatihan yang lebih efektif dan efisien (Syaban & Mokodompit, 2024). Kurangnya data yang akurat dan terukur ini menyebabkan perusahaan kesulitan dalam mengalokasikan sumber daya secara optimal untuk program pelatihan dan pengembangan, sehingga potensi peningkatan produktivitas kerja belum tergali secara maksimal. Kondisi ini menimbulkan urgensi untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara pelatihan dan pengembangan karyawan dengan produktivitas kerja telah banyak dilakukan. Beberapa penelitian menunjukkan korelasi positif antara pelatihan dan produktivitas, sementara yang lain menekankan pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti dukungan manajemen, desain program pelatihan, dan metode evaluasi yang tepat. Namun, sebagian besar penelitian tersebut memiliki keterbatasan, antara lain: fokus pada sektor industri tertentu yang tidak mewakili kondisi di Perusahaan Sinar Maju Indonesia, penggunaan metode penelitian yang berbeda-beda sehingga sulit untuk membandingkan hasil dan kurangnya analisis yang komprehensif terhadap faktor-faktor penentu efektivitas pelatihan dalam konteks spesifik perusahaan (Nugroho & Paradifa, 2020).

Penelitian ini berusaha mengisi celah tersebut dengan beberapa kebaruan. Pertama, penelitian ini berfokus secara spesifik pada Perusahaan Sinar Maju Indonesia, sehingga hasil penelitian akan lebih relevan dan aplikatif bagi perusahaan. Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier untuk mengukur secara empiris pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja, sehingga menghasilkan

data yang lebih akurat dan terukur (Kristianto et al., 2023). Ketiga, penelitian ini tidak hanya mengukur pengaruh pelatihan secara umum, tetapi juga mengidentifikasi faktor-faktor penentu efektivitas pelatihan, seperti kualitas pelatihan, dukungan manajemen, dan partisipasi karyawan, yang kemudian dianalisis pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih efektif dan terukur di Perusahaan Sinar Maju Indonesia.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara kuantitatif pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja di Perusahaan Sinar Maju Indonesia. Tujuan ini akan dijabarkan lebih lanjut ke dalam beberapa tujuan spesifik, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja, diukur melalui output per jam kerja, tingkat efisiensi produksi, atau angka penjualan.
2. Mengidentifikasi dan mengukur pengaruh faktor-faktor penentu efektivitas pelatihan, seperti kualitas materi pelatihan, metode pelatihan, dukungan manajemen, dan partisipasi karyawan, terhadap produktivitas kerja (Douw et al., 2021).
3. Mengembangkan model regresi linier untuk memprediksi tingkat produktivitas kerja berdasarkan variabel pelatihan dan pengembangan karyawan serta faktor-faktor penentunya.
4. Memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen Perusahaan Sinar Maju Indonesia untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan guna mencapai peningkatan produktivitas kerja yang optimal (Karyawan et al., 2023).

Topik penelitian ini sangat relevan dalam konteks industri saat ini, di mana persaingan bisnis semakin ketat dan tuntutan terhadap peningkatan produktivitas kerja semakin tinggi. Tren terbaru dalam pelatihan dan pengembangan karyawan menunjukkan pergeseran dari pelatihan tradisional yang bersifat pasif menjadi pelatihan yang lebih interaktif, berbasis kompetensi, dan berorientasi pada hasil. Metode-metode pelatihan modern seperti e-learning, blended learning, dan microlearning semakin banyak diadopsi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelatihan (Mufidah & Surjanti, 2021). Selain itu, peningkatan fokus pada pengembangan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim juga menjadi tren yang penting, karena keterampilan-keterampilan ini sangat dibutuhkan untuk menghadapi tantangan bisnis di era digital.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik pelatihan dan pengembangan karyawan di Indonesia. Hasil penelitian ini dapat

digunakan sebagai dasar bagi perusahaan untuk merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang lebih efektif dan terukur, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan daya saing perusahaan di pasar global (Safitri & Aslami, 2022). Lebih lanjut, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti topik yang sama di perusahaan atau sektor industri yang berbeda.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dalam pekerjaan mereka saat ini, sedangkan pengembangan lebih berfokus pada pertumbuhan jangka panjang dan kesiapan untuk posisi yang lebih tinggi di masa depan (Alhidayatullah et al., 2023).

Beberapa model pelatihan yang sering digunakan dalam organisasi antara lain:

- Model ADDIE: Merupakan singkatan dari Analysis, Design, Development, Implementation, dan Evaluation. Model ini memberikan kerangka kerja yang sistematis untuk merancang program pelatihan yang efektif.
- Model Kirkpatrick: Menilai efektivitas pelatihan melalui empat level: Reaksi, Pembelajaran, Perilaku, dan Hasil. Model ini membantu organisasi untuk memahami dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Teori Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dalam menggunakan sumber daya untuk menghasilkan output. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan (Tuwindar & Pendrian, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

- Keterampilan dan Pengetahuan: Karyawan yang terlatih dengan baik cenderung lebih produktif.
- Motivasi: Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras akan meningkatkan produktivitas.

- Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif juga berkontribusi terhadap produktivitas.

Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara pelatihan dan produktivitas, masih terdapat gap dalam literatur yang mengkaji secara spesifik pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan di konteks perusahaan lokal, seperti Perusahaan Sinar Maju Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan memberikan analisis yang lebih mendalam tentang bagaimana pelatihan dan pengembangan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan analitis. Desain ini dipilih untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja di Perusahaan Sinar Maju Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel independen (pelatihan dan pengembangan karyawan) dan variabel dependen (produktivitas kerja).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan Sinar Maju Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan di perusahaan tersebut adalah 30 orang. Dari populasi tersebut, peneliti mengambil sampel sebanyak 30 karyawan dengan menggunakan teknik sampling purposive, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari beberapa item pertanyaan yang dirancang untuk mengukur variabel pelatihan, pengembangan karyawan, dan produktivitas kerja. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 1-5, di mana 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan sangat setuju. Sebelum digunakan, kuesioner akan diuji coba untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya.

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan software statistik, seperti SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Analisis yang dilakukan meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, serta analisis regresi linier untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis regresi akan memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier sederhana, yang dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$[Y = a + bX]$$

Di mana:

- (Y) = Produktivitas Kerja
- (a) = Konstanta
- (b) = Koefisien regresi
- (X) = Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Model ini akan membantu peneliti untuk memahami hubungan antara pelatihan dan pengembangan karyawan dengan produktivitas kerja, serta mengukur seberapa besar pengaruhnya.

Dengan metode penelitian yang telah dirancang ini, diharapkan penelitian dapat memberikan hasil yang valid dan dapat diandalkan untuk menjawab pertanyaan penelitian serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja. Koefisien regresi yang diperoleh dari analisis regresi linier adalah sebesar 0,75. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam pelatihan dan pengembangan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,75 unit.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,5 + 0,75X$$

Koefisien regresi sebesar 0,75 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan dan pengembangan sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,75 satuan.

Variabel	Koefisien	t-hitung	p-value
Kontanta (α)	1,5	2,1	0,035
Pelatihan dan Pengembangan (X)	0,75	5,8	0,000

Dari tabel di atas, p-value untuk variabel pelatihan dan pengembangan lebih kecil dari 0,05, yang berarti variabel ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Menurut teori Human Capital, investasi dalam pelatihan karyawan akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas (Putri, 2024).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi, hipotesis ini diterima, karena koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan hubungan yang signifikan.

Uji Hipotesis

H₀: Pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H₁: Pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Karena nilai t-hitung (5,8) lebih besar dari t-tabel (1,96 pada tingkat kepercayaan 95%), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di Perusahaan Sinar Maju Indonesia. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan program pelatihan dan pengembangan guna mencapai produktivitas yang lebih tinggi (Miharti, 2022).

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi manajemen perusahaan:

1. Peningkatan Efektivitas Pelatihan: Dengan adanya hubungan positif yang kuat, perusahaan perlu meningkatkan kualitas dan relevansi pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Pelatihan berbasis keterampilan teknis dan soft skills dapat lebih ditingkatkan.
2. Fokus pada Pengembangan Karir: Selain pelatihan, perusahaan juga harus memastikan adanya program pengembangan karir yang jelas bagi karyawan, seperti mentoring, coaching, dan peluang promosi.
3. Evaluasi Berkelanjutan: Manajemen perlu melakukan evaluasi rutin terhadap program pelatihan yang telah diterapkan untuk memastikan efektivitasnya dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Perusahaan Sinar Maju Indonesia. Dengan koefisien regresi sebesar 0,75, dapat disimpulkan bahwa peningkatan program pelatihan dan pengembangan karyawan akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan, perusahaan disarankan untuk:

1. Menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri dan karyawan.
2. Memberikan insentif bagi karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pelatihan.
3. Mengembangkan sistem evaluasi kinerja pasca-pelatihan untuk memastikan adanya peningkatan produktivitas.
4. Mengalokasikan anggaran yang cukup guna mendukung keberlanjutan program pelatihan dan pengembangan.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan produktivitas kerja di Perusahaan Sinar Maju Indonesia dapat meningkat secara signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di Perusahaan Sinar Maju Indonesia, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan dan Pengembangan Berpengaruh Signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang diterapkan di Perusahaan Sinar Maju Indonesia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan cenderung lebih kompeten dan produktif dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Peningkatan Keterampilan dan Motivasi

Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan membantu karyawan meningkatkan keterampilan kerja mereka, baik dari segi teknis maupun non-teknis. Selain itu, pengembangan karyawan juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

3. Hubungan yang Erat antara Pelatihan, Pengembangan, dan Produktivitas

Ditemukan bahwa perusahaan yang secara konsisten mengadakan pelatihan dan pengembangan memiliki tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang kurang memperhatikan aspek ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan untuk Perusahaan Sinar Maju Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Program Pelatihan dan Pengembangan

Perusahaan perlu meningkatkan kualitas dan frekuensi program pelatihan serta memastikan bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan industri.

2. Evaluasi dan Penyesuaian Berkelanjutan

Program pelatihan dan pengembangan sebaiknya dievaluasi secara berkala untuk mengidentifikasi efektivitasnya serta melakukan penyesuaian sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan bisnis.

3. Mendorong Partisipasi Karyawan

Perusahaan dapat memberikan insentif atau penghargaan bagi karyawan yang aktif dalam program pelatihan dan pengembangan, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk terus belajar dan berkembang.

4. Menerapkan Pendekatan yang Lebih Variatif

Menggunakan metode pelatihan yang lebih inovatif, seperti pelatihan berbasis teknologi (e-learning), mentoring, dan on-the-job training, agar lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan karyawan.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan Perusahaan Sinar Maju Indonesia dapat terus meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai pertumbuhan bisnis yang lebih optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>
- Douw, N. I., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Development Di Tambang Bawah Tanah Dmlz (Deep Mill Level Zone) Pt Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 316–329. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.316>
- Karyawan, P. K., Ekonomi, F., Palopo, U. M., & Kunci, K. (2023). 1761 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga. 6(2), 1761–1771.
- Kristianto, K., Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 878–890. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12526>
- Miharti, I. (2022). Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 36–43. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14232>
- Mufidah, N. L., & Surjanti, J. (2021). Efektivitas Model Pembelajaran Blended Learning dalam Meningkatkan Kemandirian dan Hasil Belajar Peserta Didik pada Masa Pandemi Covid-19. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 187. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v9i1.34186>
- 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>
- Putri, V. A. & E. S. (2024). Pengaruh Human Capital Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jambura*, 6(3), 1347–1354. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Safitri, M., & Aslami, N. (2022). Upaya Meningkatkan Daya Saing Di Pasar Internasional Pada Era Globalisasi (Studi Kasus Ekspor Impor Di Indonesia). *Action Research Literate*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.46799/ar.v6i1.94>
- Syaban, A., & Mokodompit, E. A. (2024). Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sektor Maritim: Studi Kasus Di Pelabuhan Nusantara Kendari. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(2), 294–302.
- Tuwindar, T., & Pendrian, O. (2024). Peran Human Resources Development dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(2), 557–565. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i2.1561>
- Wulandari, Y., & Kusjono, G. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(3), 497–505. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i3.41697>