

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 6 YOGYAKARTA**

**Laili Latifah<sup>1</sup>**

**Susatyo Herlambang<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

[lililatifah342@gmail.com](mailto:lililatifah342@gmail.com)

[susatyoharlambang@amayogyakarta.ac.id](mailto:susatyoharlambang@amayogyakarta.ac.id)

***Abstract***

*This research aims to determine the effect of training and human resource development on employee performance at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. Data collection was carried out through questionnaires distributed to employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero). The total population was 1953. Using purposive sampling techniques, a sample size of 95 respondents was obtained. The data analysis method uses multiple regression analysis to test the influence of training and development variables on employee performance. The research results show that the research variable Training (X1) has a partial influence on Employee Performance (Y) with a calculated t value of 4.046 and a t table of 1.986. Human resource development (X2) influences employee performance (Y) with a calculated t value of 2.226 and a t table of 1.986. Simultaneously (together) the variables Training (X1), HR Development (X2) influence Employee Performance (Y) at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta. This is proven by the calculated F value of 29.415 which is greater than the F table of 3.10. Therefore, companies are advised to continue to optimize training and development programs in accordance with employee needs and developments in the transportation industry.*

**Kata kunci:** Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Pegawai, PT Kereta Api Indonesia (Persero).

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan daya saingnya. Salah satu faktor yang mendasari keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan SDM yang kompeten dan profesional menjadi salah satu pendorong dalam

meningkatkan produktivitas serta efisiensi operasional perusahaan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek penting yang harus mendapat perhatian serius dalam setiap perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan agar SDM berkembang sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan (Habibi, 2019).

Namun, pengembangan SDM seringkali terhambat oleh adanya karyawan yang memiliki kelemahan dan kurang mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Hasibuan & Aisyah, 2023). Untuk itu, perusahaan perlu mengidentifikasi masalah dan mencari solusi yang tepat agar perkembangan sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik. Dengan upaya yang tepat, setiap individu sebagai SDM dalam perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing di tingkat lokal, nasional, maupun global (Yosepa et al., 2020).

PT Kereta Api Indonesia (Persero), sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang transportasi, memiliki peran penting dalam menyediakan layanan transportasi yang aman, nyaman, dan efisien bagi masyarakat (Rahayu & Martini, 2022). Kemajuan teknologi dan tuntutan pelanggan yang semakin meningkat; PT Kereta Api Indonesia (Persero) perlu memastikan bahwa SDM yang dimiliki memiliki kompetensi yang sesuai. Perusahaan secara aktif menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan SDM, baik di bidang operasional, teknis, maupun manajerial.

PT Kereta Api Indonesia (Persero), sebagai perusahaan yang bergerak di bidang transportasi publik, menghadapi tantangan unik dalam pengelolaan SDM. Dengan jumlah pegawai yang besar dan beragam, perusahaan memastikan bahwa setiap SDM memiliki kompetensi yang sesuai dalam melaksanakan tugas mereka. SDM yang terampil sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional, keselamatan, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap pegawai memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan perkembangan industri kereta api yang selalu berubah. Untuk mencapai tujuan tersebut, program pelatihan dan pengembangan yang sistematis sangat diperlukan.

Pelatihan dan pengembangan SDM sebagai investasi strategis bagi perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM secara individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Program pelatihan yang efektif tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga mengembangkan *soft skills* seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim. Pelatihan membantu pegawai menjalankan tugasnya dengan lebih optimal, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan (Maysaroh, 2022).

Pelatihan dan pengembangan SDM memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, tantangan masih dihadapi oleh perusahaan dalam aspek ini. Faktor krusial, seperti metode pelatihan yang diterapkan, kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, serta komitmen perusahaan dalam mendukung pengembangan SDM, harus diperhatikan dengan serius (Sitepu, 2019). Penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero). Penelitian ini

bertujuan untuk memahami sejauh mana program yang telah dijalankan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada implementasi program itu sendiri, tetapi juga pada faktor lain seperti dukungan manajemen, budaya organisasi, dan kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan karyawan (Gustiana, 2022). Penting bagi organisasi untuk merancang program pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan yang mendalam. Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan perlu dilakukan secara berkala serta evaluasi organisasi digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari program yang telah dilaksanakan serta melakukan perbaikan yang diperlukan agar pencapaian peningkatan kinerja karyawan dapat optimal (Roswaty & Siddiq, 2019).

Penelitian ini, akan membahas tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di suatu organisasi. Memahami hubungan antara pelatihan dan pengembangan SDM serta kinerja karyawan, organisasi diharapkan dapat merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik mengambil judul: “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang dilakukan secara efektif berpotensi untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis karyawan, sehingga dapat mendukung mereka dalam bekerja dengan lebih produktif dan efisien (Suryani et al., 2023).

Menurut Noe, (2020) dalam (Mursyid et al., 2024), pelatihan memiliki peran penting dalam mengembangkan keterampilan karyawan dan memperbaiki kinerja organisasi. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pekerjaan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Adamu et al., (2022) dalam (Mursyid et al., 2024) juga menegaskan bahwa pelatihan yang tepat tidak hanya memperkaya pengetahuan, tetapi juga meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa lebih siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka. Program pelatihan sangat penting untuk mengasah kemampuan yang ada pada karyawan sehingga dapat menghasilkan output yang berkualitas. Ketika karyawan mengikuti pelatihan maka akan memberikan dampak yang berbeda baik pada tingkat kepuasan kerja maupun pada hasil yang akan diberikan kepada perusahaan itu sendiri. Indikator-indikator pelatihan menurut (Wahyuningsih, 2019) dalam (Andayani & Hirawati, 2021), diantaranya:

- a. Tujuan Pelatihan.  
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
- b. Materi.  
Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
- c. Metode Yang Digunakan.  
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
- d. Kualifikasi Peserta.  
Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
- e. Kualifikasi Pelatih/Instruktur.  
Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

### **Pengembangan SDM**

Menurut (Suryani et al., 2023); Pengembangan merupakan proses pendidikan baik formal maupun non formal yang dilakukan secara terencana, terarah, teratur dan bertanggung jawab dalam menumbuhkan, membimbing, mengembangkan suatu dasar pribadi yang seimbang dan utuh serta selaras antara keterampilan, keterampilan dan bakat agar kemampuan individu dapat tercapai dengan optimal. Menurut (Hardityo & Fahrullah, 2021); Definisi lain Pengembangan adalah pembelajaran bagi karyawan untuk berkembang menjadi lebih baik, memperbaiki kinerjanya agar sehingga dapat memperbaiki posisi dimasa yang akan datang. Menurut (Krismiyati, 2017), Pengembangan SDM adalah upaya memaksimalkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap karyawan dan organisasi dan ketersediaan jalur karir yang mendukung fleksibilitas organisasi saat menggapai tujuan. Perusahaan dapat dianggap berhasil jika SDM-nya memenuhi secara maksimal tugas dan tanggung jawab dari perusahaan, hal ini adalah komponen penting yang harus diperhitungkan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Indikator Pengembangan SDM dalam penelitian ini yang diadaptasi dari Noe et al., (2016) dalam (Rahmawati et al., 2024), yaitu:

- a. Keahlian/kemampuan.  
Meningkatkan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik, seperti pelatihan manajemen waktu atau kemampuan komunikasi yang efektif, dapat membantu mereka menjadi lebih produktif di tempat kerja.

b. Pengetahuan.

Membantu pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bidang yang relevan dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat mencakup pengetahuan tentang produk atau layanan yang ditawarkan oleh perusahaan, perkembangan industri terbaru, atau kemajuan teknologi terbaru.

c. Keterampilan.

Mengembangkan skill khusus yang diperlukan untuk posisi tertentu. pegawai pemasaran, contohnya, dapat mengambil kursus pemasaran digital untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam pemasaran online.

d. Pandangan.

Memperbaiki sikap dan etika kerja pegawai agar lebih sesuai dengan budaya pegawai dan nilai-nilainya. Pegawai yang optimistis dan bersemangat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Sedangkan indikator untuk Pengembangan SDM menurut (Krismiyati, 2017), terdiri dari tiga indikator, yaitu:

a. Motivasi.

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri.

b. Kepribadian.

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

c. Keterampilan.

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

Dari kedua sumber indikator tersebut, penulis memilih lima indikator yang dianggap relevan dan sesuai dengan kondisi objek penelitian. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan
4. Motivasi
5. Kepribadian

**Kinerja Pegawai.**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Hitt et al., (2017) dalam (Mursyid et al., 2024); Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor,

baik internal seperti motivasi dan kemampuan, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kebijakan organisasi. Kinerja yang baik dapat dicapai apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, memiliki keterampilan yang tepat, serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan berbagai metode, termasuk penilaian oleh atasan langsung, rekan kerja, atau penilaian diri sendiri. Bratton et al., (2021) dalam (Mursyid et al., 2024), menekankan pentingnya sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena hal ini memberikan *feedback* yang jelas tentang area yang perlu diperbaiki dan area yang sudah berprestasi dengan baik. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memastikan bahwa target yang ingin dicapai oleh perusahaan sejalan dengan harapan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins dalam (Dewi, 2019); Indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur kinerja dan prestasi pegawai. Berikut beberapa indikator yang dikemukakan Robbins untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas Kerja.  
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas.  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu.  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas.  
Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
- e. Kemandirian.  
Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai suatu teknik penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* (Sugiyono, 2019). Metode ini digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi maupun sampel tertentu, dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui instrumen penelitian yang telah ditetapkan. Analisis data pada kuantitatif bersifat *statistik* dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 responden di PT Kereta Api

Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yaitu melalui penyebaran kuisioner dan observasi.

**HASIL PENELITIAN**

Hasil analisis deskriptif dan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS *Statistics for Windows, Version 17.0.* menunjukkan hasil penelitian, sebagai berikut (SPSS Inc., 2008):

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	55	57,9
	Laki-Laki	40	42,1
Lama Bekerja	<10 tahun	14	14,7
	>1 tahun	1	1,1
	1-5 tahun	36	37,9
	6-10 tahun	44	46,3
Jabatan	Asistant Managerr	1	1,0
	Assestment	8	9,0
	Front Liner	1	1,0
	Kondektur	1	1,0
	Loket	1	1,0
	Masinis	1	1,0
	Pelaksana	18	19,0
	Satpam	1	1,0
	Staff	58	61,0
	Supervisor	5	5,0

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Item	Pelatihan	Pengembangan SDM		Kinerja Pegawai	
	<i>Pearson Correlation</i>	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Item	<i>Pearson Correlation</i>
PL 1	0,729	PSDM 1	0,710	KP 1	0,591
PL 2	0,624	PSDM 2	0,675	KP 2	0,667
PL 3	0,610	PSDM 3	0,717	KP 3	0,666
PL 4	0,724	PSDM 4	0,647	KP 4	0,676
PL 5	0,737	PSDM 5	0,695	KP 5	0,780
		<i>Cronbach's Alpha</i>			
	0,718		0,722		0,702

Tabel 3. Pengujian Hipotesis

Variabel		Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	$p-value$
Bebas	Terikat			
Pelatihan	Kinerja	0,454	0,574	0,000
Pengembangan SDM	Pegawai	0,263	4,164	0,028
$F_{hitung}$	29,415			0,000
$R^2$	0,390			

## PEMBAHASAN

Pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,046 dan  $t$  tabel 1,986 sehingga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $X_1$  berpengaruh parsial terhadap  $Y$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_1$  diterima.

Berdasarkan Uji  $f$  diketahui nilai sig. untuk pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah  $F$  hitung sebesar 29,415 dan nilai  $F$  tabel 3,10 sehingga  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel. Dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi adalah hasil perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,390 yang artinya variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen sebesar 39,0% sedangkan 61,0% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengolahan pada uji hipotesis (Uji  $t$ ) bahwa variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,046  $>$  1,986 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_1$  diterima, hal ini menjelaskan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil pengolahan pada uji hipotesis (Uji  $t$ ) bahwa variabel Pengembangan SDM ( $X_2$ ) dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,226  $>$   $t$  tabel 1,986 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_2$  diterima, hal ini menjelaskan bahwa Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan hasil pengolahan pada uji  $F$  didapatkan nilai  $F$  hitung sebesar 29,415  $>$  nilai  $F$  tabel 3,10 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, hal ini menjelaskan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan atau bersama-sama, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh dominan dibanding dengan variabel Pengembangan SDM ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ )

karena nilai t hitung variabel Pelatihan (X1) 4,046 lebih besar dari t hitung Pengembangan SDM (X2) 2,226.

5. Besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah 39,0% sedangkan 61,0% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- 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. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya*. <http://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/3995>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Habibi. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia(PERSERO) Divisi Regional III Palembang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hardityo, A. F., & Fahrullah, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada Pt Jamkrindo Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(1), 78–87. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n1.p78-87>
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambahas. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 2115–2120. <https://doi.org/10.33395/jmp.v1i2.13167%0Ae-ISSN>
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Maysaroh, A. D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. *Digital Library UIN Khas Jember*, November. <http://digilib.uinkhas.ac.id/15376/>
- Mursyid, Siyamto, Y., & Herlambang, S. (2024). *Memaksimalkan Kinerja Karyawan Bank BNI Kantor Cabang Utama Yogyakarta melalui Sinergi Pendidikan dan Pelatihan , Motivasi , Serta Kompensasi*. 3(4).
- Rahayu, D., & Martini, S. (2022). Peran Moda Transportasi Darat Dalam Mobilitas Tenaga Kerja. *Jurnal Transportasi*, 22, 109–116. <https://doi.org/10.26593/jtrans.v22i2.6061.109-116>
- Rahmawati, D. F., Al-Habsyi, A. Z. A., & Mardiyah. (2024). Pengembangan

- Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 107–123. <https://doi.org/10.55799/An-Nadzir>
- Roswaty, R., & Siddiq, A. M. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 63–69. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v10i1.745>
- Sitepu, M. R. M. (2019). *Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Antarmitra Sembada Cabang Medan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- SPSS Inc. (2008). *SPSS Statistics for Windows, Version 17.0*. SPSS Inc.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>