



Evaluasi Dan Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan

Hikmat Sholihah¹, Nailatul Karomah², Helfita Sari³, Dani Triiswanto⁴

Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

¹hikmatussholehah03@gmail.com, ²nkaromah725@gmail.com, ³Fita250405@gmail.com, ⁴Daninovi942@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi strategi-strategi efektif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. Dengan metode kajian literatur yang komprehensif, penelitian ini mengungkap bahwa penerapan pelatihan berbasis teknologi, seperti *e-learning*, tidak hanya meningkatkan fleksibilitas waktu tetapi juga efektivitas pelatihan dalam penyampaian materi. Selain itu, evaluasi kinerja yang dilakukan dengan pendekatan *Management by Objectives* (MBO) dan *Human Resource Scorecard* (HRSc) terbukti efektif dalam mendorong kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Demikian, penelitian juga mengidentifikasi beberapa kendala yang umum dihadapi, seperti keterbatasan anggaran dan kurangnya dukungan dari manajerial, yang berpotensi menghambat keberhasilan program pelatihan. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan rekomendasi untuk pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya relevan dengan kebutuhan perusahaan tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan dinamika dan tantangan globalisasi. Melalui strategi yang tepat, pelatihan SDM dapat menjadi salah satu komponen penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

Kata Kunci: Pelatihan Sumber Daya Manusia; Kompetensi Karyawan; Evaluasi Kinerja; dan Strategi Pengembangan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dalam perkembangan teknologi yang pesat, tantangan yang dihadapi perusahaan semakin kompleks, menuntut adaptasi yang cepat terhadap perubahan. Salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkinerja optimal. Peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan menjadi sangat krusial guna memastikan bahwa SDM mampu menghadapi tantangan ini. Pelatihan dan pengembangan tidak hanya mempunyai tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membentuk sikap dan perilaku yang selaras dengan tujuan organisasi. Namun, implementasi pelatihan yang efektif seringkali menghadapi berbagai kendala, termasuk keterbatasan anggaran, kurangnya dukungan manajerial, serta ketidaksesuaian antara kebutuhan karyawan dan program pelatihan yang disediakan.

Isu terkait dalam konteks ini mencakup kurangnya pemahaman perusahaan mengenai kebutuhan pengembangan kompetensi yang tepat bagi karyawan serta rendahnya efektivitas program pelatihan yang telah dijalankan. Beberapa perusahaan juga masih memandang pelatihan dan pengembangan sebagai beban biaya, bukan investasi jangka panjang yang akan meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, evaluasi dan strategi yang komprehensif dalam pelatihan serta pengembangan karyawan sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan ini.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Selviyanti et al., 2023) mengungkapkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan organisasi dapat secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan dan keberhasilan organisasi. Selain itu, penelitian Gustiana et al., (2022) menekankan pentingnya perencanaan pelatihan yang terintegrasi dengan pengembangan jangka panjang karier karyawan untuk menghasilkan dampak yang lebih berkelanjutan. Bariqi, (2020) juga menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan akan mempengaruhi kemampuan adaptasi dan inovasi di lingkungan kerja. Namun, meskipun banyak penelitian yang membahas pentingnya pelatihan, studi yang mengevaluasi efektivitas strategi pelatihan serta mengaitkannya dengan hasil kinerja masih terbatas.

Penelitian ini memiliki kontribusi ilmiah yang signifikan dalam mengisi gap yang ada terkait evaluasi efektivitas pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM. Melalui evaluasi yang komprehensif, penelitian ini bertujuan untuk menawarkan strategi yang lebih tepat guna dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi praktis bagi manajer SDM dalam menyusun program pelatihan yang lebih efektif.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode studi pustaka yang komprehensif. Proses ini melibatkan pengumpulan, peninjauan, dan analisis literatur yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM. Sumber data untuk studi ini mencakup jurnal peer-reviewed, buku akademik, serta laporan dari organisasi terpercaya (Sugiyono, 2016). Seleksi literatur dilakukan berdasarkan relevansi topik, kredibilitas penulis atau penerbit, serta keakuratan data yang disajikan. Metode ini mempunyai tujuan untuk memastikan bahwa analisis yang disusun memiliki dasar teoretis yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam menganalisis data dari sumber-sumber yang telah dikumpulkan, digunakan teknik analisis komparatif untuk mengidentifikasi perbedaan dan persamaan di antara berbagai penelitian yang ada. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menyusun sintesis literatur yang tidak hanya kaya akan informasi, tetapi juga memberikan analisis yang terstruktur dan mendalam. Analisis ini juga membantu dalam merumuskan rekomendasi strategi peningkatan kinerja SDM melalui pendekatan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang lebih efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Sumber Daya Manusia (SDM)

Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses yang penting dalam manajemen organisasi untuk memastikan efektivitas dan efisiensi sumber daya yang digunakan, serta untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Metode evaluasi kinerja bervariasi, dari cara tradisional hingga cara yang lebih modern. Salah satu metode yang sering digunakan adalah *Human Resource Scorecard* (HRSc). HRSc mengukur kontribusi strategis SDM dalam mencapai tujuan perusahaan dengan indikator *lagging* dan *leading*. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja SDM tidak hanya berfokus pada kuantitas namun juga kualitas seperti komunikasi dan kerja sama (Mardatillah et al., 2013). Selain HRSc, pendekatan lain seperti *Management by Objectives* (MBO) juga sering diterapkan. MBO memungkinkan evaluasi kinerja berbasis tujuan yang telah disepakati bersama antara manajer dan karyawan (Kirana & Ratnasari, 2017). Dalam pendekatan ini, manajer mengarahkan dan memantau sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Evaluasi kinerja memiliki beberapa fungsi strategis bagi perusahaan. Pertama, evaluasi kinerja dapat membantu mengidentifikasi karyawan dengan performa yang baik dan kurang optimal, sehingga perusahaan dapat memberikan penghargaan yang adil serta mengatur pelatihan yang sesuai (Kirana and Ratnasari 2017; Darim 2020). Kedua, evaluasi kinerja juga dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk pengembangan karir karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Mardatillah et al., 2013; Darim 2020). Selain itu, evaluasi kinerja memungkinkan perusahaan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan serta menyediakan dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, atau bahkan penghentian kerja (Kirana & Ratnasari, 2017).

Meski bermanfaat, pelaksanaan evaluasi kinerja tidak lepas dari tantangan. Salah satu tantangan yang sering dijumpai adalah penilaian yang subjektif, di mana manajer cenderung memberikan penilaian berdasarkan hubungan personal dengan karyawan, bukan atas dasar kinerja objektif (Mardatillah et al., 2013). Selain itu, keterbatasan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif juga menjadi kendala, karena banyak manajer yang tidak terlatih untuk memberikan evaluasi yang dapat memotivasi karyawan (Kirana & Ratnasari, 2017).

Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)

Strategi peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan sistematis yang diterapkan oleh organisasi untuk memaksimalkan potensi dan produktivitas karyawan. Strategi ini mencakup berbagai tindakan, kebijakan, dan program yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Konsep ini melibatkan aspek pengembangan SDM seperti pelatihan, evaluasi kinerja, serta manajemen karir yang berkelanjutan. Armstrong (2009) menjelaskan bahwa tujuan utama strategi peningkatan kinerja SDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas melalui kebijakan inklusif yang berorientasi pada hasil. Dengan demikian, strategi ini bertujuan memastikan bahwa karyawan tidak hanya berkembang secara individu, tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi.

Dalam berbagai teori, strategi untuk meningkatkan kinerja SDM dapat dijelaskan melalui sejumlah pendekatan. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah Model Perilaku, yang menyoroti hubungan antara perilaku individu dan kinerja organisasi. Pendekatan lainnya adalah Teori Sumber Daya Berbasis Kompetensi (*Resource-Based View*), yang menekankan bahwa keunggulan kompetitif organisasi sangat bergantung pada pengelolaan dan pengembangan SDM (Barney, 2007). Organisasi yang berhasil dalam meningkatkan kinerja SDM biasanya memadukan investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan, program peningkatan kompetensi, serta evaluasi kinerja yang objektif dan berkesinambungan untuk mencapai hasil optimal.

Dalam praktiknya, evaluasi terhadap metode peningkatan kinerja sumber daya manusia menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan perlu disesuaikan dengan kebutuhan baik organisasi maupun individu. Pelatihan berbasis teknologi, seperti *e-learning* dan *simulasi digital*, telah terbukti memberikan fleksibilitas dan efektivitas dalam penyampaian materi (Noe, 2020). Meskipun demikian, sangat penting untuk mengukur hasil pelatihan dengan cara yang tepat agar dampak dari investasi tersebut dapat terlihat dalam peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, metode evaluasi kinerja yang efektif haruslah adil dan transparan. Salah satu metode yang diakui adalah *penilaian 360 derajat*, yang

memungkinkan karyawan menerima umpan balik dari berbagai pihak, termasuk atasan, rekan kerja, dan bawahan. Metode ini dinilai sebagai salah satu pendekatan paling efektif untuk memberikan pandangan menyeluruh mengenai kinerja individu serta mendorong terciptanya budaya umpan balik yang konstruktif (Bracken & Rose, 2021).

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu dalam organisasi guna meningkatkan kinerja kerja untuk menggapai tujuan organisasi. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah upaya yang sistematis untuk mengajarkan karyawan keterampilan yang terkait dengan pekerjaan atau untuk memperbaiki kinerja mereka dalam pekerjaan saat ini. Sedangkan Noe (2020), mendefinisikan pelatihan sebagai proses yang berfokus pada perubahan individu dalam hal pengetahuan, keterampilan, atau sikap melalui metode pembelajaran formal dan informal.

Pelatihan SDM berperan penting dalam peningkatan produktivitas, kualitas layanan, serta peningkatan kompetensi karyawan agar mampu menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi. Selain itu, pelatihan juga membantu perusahaan untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan karir dan kompetensi yang dibutuhkan di masa depan (Armstrong, 2009).

Pelatihan merupakan upaya strategis untuk meningkatkan performa karyawan, khususnya setelah evaluasi tugas sebelumnya. Proses ini dirancang untuk mengubah sikap, pengetahuan, dan perilaku karyawan, sehingga mereka memperoleh keterampilan baru dan pengalaman yang bermanfaat untuk mencapai kinerja yang optimal. Pelatihan berperan penting dalam pengembangan kemampuan individu dan organisasi dalam jangka panjang. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses yang fokus pada pengembangan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka secara efektif. Pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam konteks kerja perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Pengembangan Kompetensi Karyawan

Pengembangan kompetensi karyawan adalah salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam rangka meningkatkan produktivitas, performa, dan kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Berdasarkan berbagai literatur, pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan dan berbagai strategi pengembangan karier yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi.

Kompetensi adalah karakteristik mendasar seseorang yang berkaitan erat dengan efektivitas kinerjanya dalam menjalankan tugasnya. Menurut Spencer and Spencer (1993), kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang berkontribusi pada kinerja superior dalam konteks pekerjaan tertentu (Kafiar et al., 2022). Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, pengembangan kompetensi sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dan siap menghadapi tantangan globalisasi (Rahman & Nurbiyati, 2015).

Pengembangan kompetensi juga dapat dilakukan melalui rotasi pekerjaan, coaching, dan mentoring yang memberikan karyawan kesempatan untuk memperdalam keahlian dan meningkatkan pemahaman mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kafiar et al. 2022; Rahman and Nurbiyati 2015). Misalnya, menerapkan berbagai bentuk pelatihan, termasuk pelatihan umum yang dapat diikuti oleh semua karyawan dan pelatihan khusus untuk karyawan dengan keterampilan tertentu yang membutuhkan pendalaman lebih lanjut (Ananda & Rizqi, 2023). Strategi ini memungkinkan karyawan untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan teknologi dan peningkatan persaingan.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan terbukti berdampak positif pada peningkatan kinerja. Sebuah penelitian di PT. Pertamina Hulu Energi menunjukkan bahwa Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak yang besar terhadap disiplin kerja serta performa karyawan. (Rahman & Nurbiyati, 2015). Dalam penelitian lain, ditemukan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan retensi karyawan, produktivitas, dan kompetensi teknis, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Rahman & Nurbiyati, 2015; Kafiar et al. 2022).

Hasil

Dari hasil penelitian, bisa disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kinerja organisasi. Beberapa literatur yang dianalisis menunjukkan bahwa penerapan pelatihan berbasis teknologi, seperti *e-learning* dan simulasi digital, tidak hanya memberikan fleksibilitas waktu dan tempat bagi peserta pelatihan, tetapi juga menurunkan biaya operasional yang terkait dengan pelatihan konvensional, seperti transportasi dan akomodasi. Perusahaan yang mengadopsi sistem pelatihan ini dapat meningkatkan aksesibilitas pelatihan bagi karyawan di berbagai lokasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka.

Selain itu, evaluasi kinerja menggunakan pendekatan MBO dan HRSc telah terbukti efektif dalam membantu organisasi mengukur kontribusi individual terhadap pencapaian tujuan perusahaan. MBO memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan tujuan yang jelas dan terukur, yang disepakati bersama antara manajer dan karyawan. Sementara itu, HRSc menyediakan alat ukur yang lebih komprehensif untuk menilai aspek-aspek penting dari kinerja karyawan, termasuk kualitas kerja dan produktivitas.

Namun, penemuan lain dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa tantangan utama yang sering dihadapi dalam penerapan pelatihan dan pengembangan SDM adalah keterbatasan anggaran. Selain itu, kurangnya dukungan dari manajemen puncak sering kali menghambat pelaksanaan program pelatihan yang berkelanjutan. Dengan demikian, perusahaan perlu menyesuaikan alokasi anggaran dan memperkuat komitmen manajemen terhadap program pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan SDM yang berfokus pada pengembangan kompetensi karyawan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Metode pelatihan berbasis teknologi, seperti *e-learning* dan simulasi digital, memberikan banyak keuntungan, terutama dalam hal fleksibilitas dan efisiensi biaya. Penggunaan teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk menghemat biaya pelatihan, sekaligus memberikan akses yang lebih luas bagi karyawan di berbagai lokasi untuk mengikuti pelatihan.

Selain itu, evaluasi kinerja yang dilakukan melalui pendekatan MBO dan HRSc memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan. Evaluasi berbasis MBO memastikan bahwa karyawan memiliki tujuan yang jelas dan terukur dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan fokus dan motivasi yang lebih tinggi. Di sisi lain, HRSc menyediakan pendekatan yang lebih komprehensif dalam menilai performa karyawan, termasuk aspek-aspek kualitatif seperti kerjasama tim, kepemimpinan, dan inovasi.

Namun, tantangan terbesar yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan adalah keterbatasan anggaran dan minimnya dukungan dari manajemen puncak. Banyak perusahaan masih melihat pelatihan sebagai beban biaya tambahan, bukan sebagai investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan perubahan paradigma di tingkat manajerial, di mana pelatihan SDM dipandang sebagai investasi strategis yang berpotensi memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan.

Di masa depan, perusahaan perlu terus mengembangkan strategi pelatihan yang berkelanjutan, yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan dinamika pasar. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan manajer dalam proses evaluasi kinerja karyawan agar hasil dari pelatihan dapat dioptimalkan dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi sebagai salah satu komponen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. Pelatihan berbasis teknologi, seperti *e-learning*, telah terbukti mampu meningkatkan fleksibilitas dan efektivitas pembelajaran, serta mengurangi biaya operasional yang terkait dengan pelatihan tradisional. Evaluasi kinerja yang dilakukan dengan menggunakan metode MBO dan HRSc memberikan alat yang kuat bagi perusahaan untuk memantau dan mengelola kinerja karyawan secara lebih efektif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Meskipun demikian, tantangan dalam hal anggaran dan dukungan manajerial tetap menjadi kendala utama dalam implementasi program pelatihan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memandang pelatihan sebagai investasi jangka panjang yang tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan di pasar global.

Kesimpulannya, strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan, berbasis teknologi, dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik perusahaan adalah kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, M. A. D., & Rizqi, M. A. (2023). Pengembangan kompetensi karyawan pada PT. X. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 50–72.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page Publishers.
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Barney, J. B. (2007). *Resource-based theory: Creating and sustaining competitive advantage*. Oxford University Press.
- Bracken, D. W., & Rose, D. S. (2021). *The 360 Degree Feedback Experience: A Practical Guide to Delivering Effective Feedback*. Routledge.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Kafiar, T., Sundah, N., Lumintang, G., Rumokoy, J., & Maramis, J. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Karyawan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1933–1941.
- Kirana, K. C., & Ratnasari, R. T. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*. Gosyen Publishing.

- Mardatillah, Y. I., Nasution, H., & Ishak, A. (2013). Evaluasi kinerja manajemen sumber daya manusia PT. Bank XYZ dengan human resource scorecard. *Jurnal Teknik Industri USU*, 1(1), 23–27.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development*. McGraw-Hill.
- Rahman, R. W., & Nurbiyati, T. (2015). Evaluasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada disiplin kerja dan kinerja karyawan. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 6(2), 120–141.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4).
- Spencer, L. spencer dan S. M., & Spencer, S. &. (1993). *Competence at Work Models For Superior Performance*. John Wiley & Son.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.