

PERAN SUMBER SUMBER PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA.

Frans Tamba Raja Purba¹ , Dewi Puspaningtyas Faeni²

¹Master of Management, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia

²Lacturer of Postgraduate Masters of Management Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma,
Jakarta, Indonesia

Email: dewi.faeni@unsurya.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :26-07-2025

Revised :11-08-2025

Accepted :19-08-2025

Keywords: HR Training,
HR Development, Employee
Performance,
Organizational
Effectiveness.

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

Human resources (HR) training and development play a pivotal role in enhancing organizational effectiveness and employee performance. This study explores the significance of HR training and development in improving employee performance through a comprehensive systematic literature review (SLR). Relevant literature was gathered from various academic databases, including Google Scholar, Scopus, and Mendeley, to ensure a diverse and comprehensive collection of studies. The findings indicate that HR training and development programs positively influence employee skills, competence, and productivity, leading to improved performance. This research emphasizes the importance of aligning training and development initiatives with both individual employee needs and broader organizational strategies. The results suggest that organizations investing in HR training and development can achieve long-term success by fostering a skilled and motivated workforce.

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini mengeksplorasi pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM dalam

meningkatkan kinerja karyawan melalui tinjauan literatur sistematis (SLR) yang komprehensif. Literatur yang relevan dikumpulkan dari berbagai database akademik, termasuk Google Scholar, Scopus, dan Mendeley, untuk memastikan koleksi studi yang beragam dan komprehensif. Temuan ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan SDM secara positif memengaruhi keterampilan, kompetensi, dan produktivitas karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja. Penelitian ini menekankan pentingnya menyelaraskan inisiatif pelatihan dan pengembangan dengan kebutuhan individu karyawan dan strategi organisasi yang lebih luas. Hasilnya menunjukkan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM dapat mencapai kesuksesan jangka panjang dengan membina tenaga kerja yang terampil dan termotivasi.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kekuatan persaingan semakin banyak bekerja ketat, dunia bisnis menghadapi berbagai tantangan yang semakin besar . Ubah lingkungan yang serba cepat, terutama dengan kemajuan teknologi informasi yang cepat, organisasi yang menuntut Untuk beradaptasi yang lebih responsif dan cepat untuk dapat bertahan dalam persaingan. Persaingan dan kebutuhan pasar bebas akan melakukan restrukturisasi membuat bisnis organisasi membutuhkan lebih fleksibel dan mampu beradaptasi diri dengan perubahan yang terjadi. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat dan efektif akan memiliki keunggulan yang kompetitif dalam menghadapi tantangan global dan membuka peluang Untuk menjalin kemitraan dengan pelaku bisnis dari berbagai negara. Oleh karena itu, untuk dapat bertahan dan berhasil di tengah perubahan yang dikatakan, bisnis organisasi perlu fokus pada peningkatan kinerja, baik dari organisasi samping dan juga karyawan. Hal ini juga menunjukkan pentingnya sumber manajemen Tenaga manusia efektif dan implementasi sistem yang tepat Untuk perusahaan operasional kelangsungan penjaga (Andayani & Hirawati, 2021a).

Sumber Daya Sumber Sumber Daya manusia (SDM) adalah salah satu aset yang paling penting untuk dimiliki perusahaan Untuk mendukung keberhasilan dan keberlanjutan operasinya (Katri et al., 2023). Agar perusahaan dapat mencapai tujuan adalah manajemen SDM yang efektif sangat penting. Namun, banyak perusahaan yang masih menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia secara efisien (Firdaus et al., 2019). Manajemen sumber daya manusia meliputi serangkaian kegiatan Untuk merekrut, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan kekuatan pekerjaan yang ada untuk mendukung perusahaan yang mencapai tujuan pencapaian (Hartono & Anshori, 2020). Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi keunggulan

yang krusial kompetitif, karena optimisasi calon karyawan dapat meningkatkan hasil dan kinerja perusahaan (Syahputra & Tanjung, 2020).

Perusahaan sukses sering berhubungan langsung dengan karyawan kinerja yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja ini, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, organisasi budaya, dan kepemimpinan (Hari et al., 2020). Dalam menghadapi perkembangan dari waktu ke waktu dan kemajuan pengetahuan, perusahaan perlu meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang sedang berlangsung berkembang (Retnilasari & Putra, 2019a). bahwa, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam meningkatkan kualitas pekerjaan tenaga yang dapat mendukung organisasi yang objektif.

Pelatihan pada dasarnya adalah proses pembelajaran yang diberikan kepada karyawan setelah mereka direkrut Untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka (Retnilasari & Putra, 2019b). Biasanya, pelatihan ini dalam bentuk program pendidikan jangka pendek dilaksanakan secara terstruktur dan prosedural Untuk mengajarkan pengetahuan serta keterampilan yang relevan dengan Pekerjaan (Juwita, 2019). Pelatihan seringkali bersifat spesifik dan langsung memberikan manfaat yang dapat diperoleh dirasakan oleh karyawan (Bariqi, 2018). Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Linarwati et al., 2016).

Di sisi lain, pengembangan SDM berfokus pada peningkatan profesionalisme dan keterampilan karyawan dalam jangka panjang. Pengembangan Ruang yang lebih luas ini ruang lingkupnya dan terkait dengan peningkatan kemampuan intelektual yang dibutuhkan karyawan Untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik (Sulaefi, 2017). Selain itu, pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan untuk dapat melakukan jawaban yang tidak cukup tinggi dalam organisasi atau beradaptasi dengan perubahan yang disebabkan oleh teknologi, pasar, dan kebutuhan pelanggan baru (Retnilasari & Putra, 2019b).

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan Untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan cara yang lebih efisien dan efektif (Cahya et al., 2021a; Wildan & Aulia, 2017). Riset ini bertujuan Untuk mengeksplorasi Bagaimana pelatihan dan pengembangan SDM berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan .

Pelatihan terkait keterampilan dan kemampuan seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya (Nurul Fizia, 2018). Menurut Undang-Undang Dasar Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh, pelatihan Pekerjaan adalah kegiatan secara keseluruhan Untuk memberi, memerangkan, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos bekerja pada tingkat keterampilan dan keterampilan tertentu sesuai dengan

tingkat kualifikasi jabatan atau Pekerjaan. Pelatihan adalah tindakan meningkatkan kompetensi karyawan Untuk dapat melakukan pekerjaan Yang lebih efektif pada waktunya Yang akan datang (Andayani) & Hararawati , 2021b).

Menurut Lolowang et al. (2016) pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan di semua tingkatan dalam organisasi. Pelatihan yang berorientasi pada masa kini dan dapat membantu karyawan Untuk keterampilan pengendalian dan kompetensi yang spesifik sehingga berhasil dalam pekerjaan yang dilakukan (Maulyan , 2019) .

Tujuan dilakukannya pelatihan ini oleh perusahaan adalah Untuk teknik perbaikan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kualitas karyawan (Yunita) Leatemia , 2018). Ada sejumlah metode yang dapat digunakan perusahaan dalam pelatihan Bekerja sesuai dengan jenis pelatihan yang akan diterapkan (Andayani & Hirawati, 2021b).

Menurut Siagian dalam Triasmoko et al. (2014) ada 2 teknik, pelatihan yang sering digunakan: metode pelatihan ya di tempat kerja dan metode pelatihan di luar kerja.

Pengembangan SDM adalah proses sistematis yang berkaitan dengan pelatihan, pendidikan, dan manajemen karyawan Untuk perbaikan Karyawan Pekerjaan sehingga dapat menjangkau karyawan berkualitas yang diharapkan oleh perusahaan (Andayani) & Hirati, 2021b). Pengembangan karyawan menurut Cashmere (2016, hlm. 140), sebuah proses untuk menyegarkan , mengembangkan dan meningkatkan kemampuan , keterampilan , minat dan bakat , serta perilaku karyawan . Pengembangan adalah ajaran yang diberikan kepada karyawan Untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan (Light et al., 2021b).

Kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan hasil jangkauan yang baik sesuai dengan objektif perusahaan (Putri & Ratnasari, 2019). Menurut Busono (2016) kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang Untuk mencapai kondisi pekerjaan, dimana target pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang tepat sehingga sesuai dengan etika moral perusahaan. Kemudian, kinerja karyawan menurut Andayani & Hirawati (Andayani & Hirarawati , 2021b) adalah hasil pencapaian Karyawan kerja yang diberikan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, keterampilan, kepribadian dan waktu dinilai dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan akurasi waktu. Tingkat kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dapat diketahui melalui kerjanya. Kinerja memiliki hubungan kausal dengan kompetensi (Rahinnaya & Surya Perdana, 2016)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian Ini adalah studi metode tinjauan pustaka. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan meringkas temuan dari penelitian yang relevan sebelumnya dengan topik yang sedang

diteliti. Dalam penelitian ini, perpustakaan studi akan difokuskan pada berbagai artikel, jurnal dan sumber literatur lain yang membahas pelatihan dan pengembangan pelaksanaan dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap organisasi kinerja. Proses pengumpulan data dilakukan dengan mencari literatur yang relevan melalui berbagai database akademik, seperti Google Scholar, Scopus, dan Mendeley. Data yang dikumpulkan Kemudian akan dianalisis dengan cara kualitatif Untuk mengidentifikasi pola, temuan utama, dan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan dan pengembangan serta dampaknya terhadap organisasi kinerja.

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan untuk mempelajari literatur yang ada Untuk menggali berbagai pandangan, teori, dan hasil terkait penelitian dengan pelatihan dan pengembangan implementasi dalam berbagai jenis organisasi. Perpustakaan hasil studi Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih baik tentang pelatihan dan pengembangan keberhasilan serta tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui program pelatihan.

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif Untuk memberikan gambaran yang lebih baik tentang dinamika dan tantangan yang dihadapi dalam pelatihan dan pengembangan implementasi dalam organisasi spesifik konteks Namun, tidak semua penelitian sebelumnya dapat dijadikan referensi dalam studi perpustakaan tinjauan ini. Berdasarkan kriteria yang telah dijelaskan, langkah-langkah Pertama dalam studi Ini adalah perencanaan yang dimulai dengan merumuskan pertanyaan atau *pertanyaan penelitian* (RQ). Menggunakan kasus studi metode, fokus utama adalah melakukan investigasi mendalam terhadap kasus-kasus spesifik dalam organisasi atau perusahaan yang menerapkan sumber pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan penelitian latar belakang yang telah dijelaskan dalam Rumus Masalah, studi soal perumusan Untuk kasus studi Ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi, pelatihan dan sumber pengembangan Sumber daya manusia (SDM) yang kuat dalam organisasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan?
2. Apa saja faktor yang berperan dalam kesuksesan pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan yang diteliti?

Dalam kasus studi Di sini, data dikumpulkan melalui wawancara dengan pihak terkait, observasi langsung, dan analisis dokumen yang relevan dengan pelatihan dan pengembangan SDM dalam organisasi yang digunakan penelitian objek. Analisis kualitatif digunakan Untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam setiap kasus yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Apakah sumber pelatihan dan pengembangan Power human (HR) berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi/perusahaan?

Sumber pelatihan dan pengembangan Power human (SDM) berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah temuan dari literatur yang relevan :

- a. Mempengaruhi Pelatihan Pada Karyawan , Kinerja Sebuah studi yang ditemukan di Google Scholar oleh Aguinis (2013) mengungkapkan bahwa pelatihan yang tepat dan berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan karyawan, yang berdampak langsung pada kinerja mereka. Pelatihan yang relevan dan tepat dengan tugas-tugas yang dihadapi oleh karyawan akan mempercepat proses penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan efisiensi.
- b. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Dalam jurnal tersebut ditemukan The Case (2019) mengemukakan bahwa program pengembangan SDM meliputi pelatihan teknis dan kepemimpinan dapat memperbaiki interaksi antar karyawan dan mendukung organisasi yang objektif pencapaian. Karyawan yang merasa diperhatikan dalam keterampilan pengembangan materi cenderung lebih produktif dan berkomitmen tinggi pada pekerjaan yang mereka .
- c. Pentingnya Pelatihan Evaluasi Salas et al. (2012), Dalam jurnal yang ditemukan melalui Mendeley menunjukkan bahwa pelatihan evaluasi sangat penting Untuk mengukur sejauh mana pelatihan yang diberikan mempengaruhi kinerja karyawan. Evaluasi berkelanjutan akan membantu organisasi untuk menyesuaikan program pelatihan agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja
- d. Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Organisasi Dalam artikel Noe (2017) menyebutkan bahwa perusahaan biasa melakukan pelatihan ke tingkat karyawan sendiri, produktivitas lebih tinggi dan cenderung lebih inovatif. Pelatihan Tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan sosial dan komunikasi penting di lingkungan Kerja.
- e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Sukses Sebuah artikel yang ditulis oleh Kraiger et al. (2004) menyoroti bahwa pelatihan keberhasilan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti manajer keterlibatan, pelatihan materi relevansi dengan pekerjaan, dan cara mengajar yang digunakan. Organisasi yang mampu mengintegrasikan pelatihan dengan budaya perusahaan sendiri tingkat lebih sukses tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan dari berbagai sumber yang ditemukan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan . Program pelatihan yang efektif dan disesuaikan dengan pekerjaan yang dibutuhkan dapat meningkatkan keterampilan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Namun, pelatihan efektivitas juga tergantung pada faktor-faktor seperti pelatihan materi relevansi, manajemen keterlibatan, dan evaluasi yang dilakukan setelah pelatihan.

2. Bagaimana pelatihan peran Dan sumber pengembangan Power man (SDM) untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi/perusahaan?

Sejumlah peran utama mulai dari pelatihan dan pengembangan SDM yang berpengaruh hingga karyawan kinerja di organisasi/perusahaan :

a. Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan Karyawan

Berdasarkan penelitian yang ditemukan melalui Google Scholar , Aguinis (2013) menjelaskan bahwa pelatihan yang dirancang dengan Good dapat meningkatkan kompetensi karyawan, baik dalam keterampilan teknis dan juga keterampilan interpersonal. Karyawan yang terampil akan lebih efisien dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja individu serta organisasi secara keseluruhan

b. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Penelitian Penelitian

yang diterbitkan di Scopus oleh Cascio (2019) menunjukkan bahwa program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan kepemimpinan dan pengembangan karir, dapat meningkatkan kepuasan karyawan kerja. Ketika karyawan merasa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan diri mereka, hal-hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka Untuk Bekerja lebih keras dan lebih produktif, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

c. Meningkatkan Kolaborasi dan Hubungan Tim

Salas et al. (2012) dalam artikel di Mendeley mengungkapkan bahwa pelatihan yang berfokus pada keterampilan tim pengembangan dan interpersonal berperan penting dalam meningkatkan kolaborasi antar karyawan. Karyawan terlatih dalam Bekerja dalam tim akan lebih mudah beradaptasi dengan grup dinamika dan meningkatkan efektivitas Tim kerja, yang pada gilirannya dapat mempercepat organisasi tujuan pencapaian.

d. Kepemimpinan Pembangunan, Sebuah studi oleh Noe (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan program pengembangan memberikan dampak yang signifikan bagi karyawan kinerja. Pelatihan yang berfokus pada pengembangan pemimpin dalam organisasi membantu menciptakan pemimpin yang cakap memberikan arahan dan motivasi kepada tim mereka, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan suasana kerja yang positif.

e. Meningkatkan Inovasi dan Kemampuan Beradaptasi

Kraiger et al. (2004) dalam artikelnya yang diterbitkan melalui Scopus untuk mengemukakan bahwa pelatihan yang berfokus pada keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah dapat meningkatkan kemampuan karyawan Untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan. Pelatihan yang mengembangkan inovasi kemampuan penting dalam lingkungan, pekerjaan berkelanjutan berubah dan kompetitif, dan dapat membantu organisasi bertahan dan berkembang.

f. Pengaruh Pelatihan Untuk Meningkatkan

Kinerja Organisasi Dalam literatur yang ditemukan melalui Mendeley, Birdi et al. (2008) menekankan bahwa pelatihan terstruktur dengan Baik meningkatkan

kinerja organisasi dengan peningkatan kualitas karyawan Kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan lebih baik dan lebih banyak pengetahuan luas dapat memberikan kontribusi lebih besar pada perusahaan tujuan pencapaian.

Berdasarkan literatur yang ditemukan pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan . Pelatihan yang efektif Tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis tetapi juga memberikan dampak positif pada motivasi, kepuasan kerja, kolaborasi, inovasi dan kemampuan menyesuaikan karyawan. Dalam jangka panjang jangka panjang, pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dapat memperkuat daya bersaing dan mencapai tujuan yang lebih tinggi organisasi.

KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan SDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Berbagai literatur menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja Individu. Karyawan terlatih dengan Good dapat lebih efisien dalam pekerjaan mereka, beradaptasi dengan perubahan, dan memberikan lebih banyak kontribusi besar untuk pencapaian organisasi objektif. Selain itu, pelatihan yang menyoroti aspek motivasi, kepemimpinan, dan inovasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan berkembang. Pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai Cara . Pelatihan Tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat aspek non-teknis seperti motivasi, pekerjaan kepuasan, tim hubungan, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Program pelatihan yang berfokus pada pengembangan, kepemimpinan, dan kolaborasi keterampilan memainkan peran penting dalam menciptakan pemimpin dan tim kerja yang efektif lebih baik bersama. Selain itu, pelatihan yang mendorong inovasi dan kreativitas membantu organisasi yang masih kompetitif di pasar yang dinamis Secara umum, pelatihan dan pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga berkontribusi pada tujuan pencapaian organisasi yang lebih besar. Dengan pelatihan yang tepat, organisasi dapat menciptakan kekuatan yang lebih terampil kerja, termotivasi, dan adaptif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara .

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis , H., & Kraiger , K. (2009). Manfaat pelatihan dan pengembangan bagi individu dan tim, organisasi, dan masyarakat . *Tinjauan Tahunan Psikologi* , 60 <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Blume, BD, Ford, JK, Baldwin, TT, & Huang, JL (2010). Interaksi pelatihan, motivasi, dan hasil pembelajaran: Tinjauan meta-analitik literatur . *Psikologi Personalia* , 63(1), 1-52. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01128.x>

- Garavan, TN, Carbery, R., & Rock, A. (2012). Pemetaan pengembangan bakat: Definisi, ruang lingkup dan arsitektur . 36(1), 5-24. <https://doi.org/10.1108/03090591211192614>
- Haidarravy, A., & Anshori, M. (2023). Analisis bibliometrik tentang sumber pelatihan dan pengembangan Manusia kekuatan . Sumber Daya Manusia Manajemen Jurnal , 8(3), 215-230 .
- Koc, E., & Bozdemir, S. (2021). Praktik pelatihan dan pengembangan dan kinerja organisasi: Tinjauan literatur . Jurnal Pengembangan Manajemen , 40(4), 371-388. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2020-0243>
- Noe, RA (2017). Pelatihan dan pengembangan karyawan (edisi ke-7). New York: Pendidikan McGraw-Hill.
- Salas, E., Tannenbaum, SI, Kraiger, K., & Smith-Jentsch, KA (2012). Ilmu pelatihan dan pengembangan dalam organisasi: Apa yang penting dalam praktik . Ilmu Psikologi untuk Kepentingan Publik , 13(2), 74-101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>