

# **ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN SEBAGAI STRATEGI PENINGKATAN KINERJA SDM DI YAMAHA SUMBER BARU MOTOR MANGKUBUMI**

**Dina Khoirunnisa Arbai<sup>1\*</sup>**

dinakhoirunnisa.2023@student.uny.ac.id <sup>1</sup>

**Azzah Afifah<sup>2</sup>**

azzahafifah.2023@student.uny.ac.id <sup>2</sup>

**Zahra Nur Arfiani<sup>3</sup>**

zahraturarfiani@gmail.com <sup>3</sup>

**Universitas Negeri Yogyakarta**

## **ABSTRAK**

Kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menunjang produktivitas dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kompetensi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di Yamaha Sumber Baru Motor Mangkubumi sebagai upaya meningkatkan kinerja SDM. Penelitian dilakukan menggunakan metode observasi dan wawancara langsung dengan manajemen perusahaan. Hasil menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kebijakan pelatihan awal bagi karyawan baru serta pelatihan berkala bagi karyawan lama, khususnya saat ada produk atau kebijakan baru. Pelatihan dilakukan secara internal oleh tim training dan HRD, dengan materi utama berupa product knowledge dan pelayanan konsumen. Evaluasi dilakukan melalui penilaian kemampuan pascapelatihan dan performa kerja. Meskipun terdapat tantangan dalam proses penyampaian materi dan motivasi peserta, pelatihan terbukti efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Pelatihan, Pengembangan, SDM, Kinerja, Evaluasi, Karyawan.

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam dunia industri yang terus berkembang, perusahaan dituntut untuk tidak hanya memasarkan produk yang

berkualitas saja, namun juga memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan profesional (Juaita et al., 2024). Karyawan merupakan aset

strategis yang berperan langsung dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan (Rahayu & Setiyoni, 2024)

Dari pendapat kedua ahli tersebut, kita dapat mengetahui bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada kualitas produk yang dihasilkan, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. SDM yang kompeten dan profesional menjadi faktor kunci dalam menjamin efektivitas operasional serta daya saing perusahaan di tengah dinamika industri yang terus berkembang (Putri & Riofita, 2024). Dengan demikian, investasi dalam pengembangan dan manajemen SDM yang strategis merupakan langkah krusial untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi elemen yang penting dalam strategi peningkatan kinerja SDM, khususnya di sektor bisnis otomotif yang kompetisinya sangat ketat.

Siahaan et al., (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa fenomena yang ditemukan di lapangan menunjukkan banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan produktivitas dan pelayanan prima karena keterbatasan kompetensi karyawan, baik dari sisi

pengetahuan produk maupun keterampilan komunikasi dengan pelanggan. Di sisi lain, (Elvianto et al., 2025) menyatakan bahwa perusahaan juga memiliki peluang untuk meningkatkan efisiensi kerja dan loyalitas karyawan melalui program pelatihan yang berkelanjutan dan tepat sasaran.

Dari sini kita tahu bahwa tantangan utama yang dihadapi perusahaan terletak pada rendahnya kompetensi karyawan, baik dalam penguasaan pengetahuan produk maupun keterampilan komunikasi, yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas layanan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah strategis dengan menyelenggarakan program pelatihan yang berkelanjutan dan relevan, guna meningkatkan efisiensi kerja serta membangun loyalitas karyawan. Hal itu sejalan dengan pendapat Rahmawati et al., (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan mendesak di tengah tantangan seperti rendahnya sistem manajemen dan etos kerja, terbatasnya sumber daya, serta ketidakpastian ekonomi.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Aji & Mala, (2024) yang menegaskan bahwa dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan SDM,

organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. SDM yang berkualitas tinggi akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, menghadapi tantangan yang terus berkembang, serta menghasilkan inovasi yang dibutuhkan dalam era persaingan global (Nikmah et al., 2023).

Pendekatan tersebut tidak hanya menutup kesenjangan keterampilan, tetapi juga mendorong terciptanya tenaga kerja yang adaptif, profesional, dan siap bersaing di tengah dinamika industri.

Yamaha Sumber Baru Motor Mangkubumi sebagai salah satu dealer resmi motor Yamaha, menjadi objek penelitian dalam artikel pelatihan dan pengembangan SDM ini karena telah mengimplementasikan berbagai strategi pelatihan dan pengembangan secara internal. Perusahaan ini memiliki sistem pelatihan terstruktur, baik bagi karyawan baru maupun yang sudah berpengalaman, untuk memastikan seluruh tim mampu beradaptasi terhadap perubahan produk dan kebijakan.

Artikel pelatihan dan pengembangan SDM ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pelatihan dan pengembangan karyawan diterapkan di perusahaan tersebut, serta bagaimana dampaknya terhadap peningkatan kinerja SDM. Penelitian ini juga akan mengkaji bagaimana proses perencanaan, pelaksanaan, hingga

evaluasi pelatihan dilakukan, serta tantangan yang dihadapi dalam prosesnya. Diharapkan, hasil analisis ini dapat memberikan gambaran praktik baik (best practices) dalam pengelolaan pelatihan karyawan yang dapat diadopsi oleh perusahaan sejenis maupun sebagai referensi dalam kajian pendidikan dan manajemen SDM.

## 2. TEORI DAN HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Pelatihan adalah proses terencana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mampu menjalankan tugas secara efektif (Anggriyani et al., 2022). Sejalan dengan itu Rizqi (2024) berpendapat bahwa pelatihan membantu karyawan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan teknologi yang terus berkembang. Dengan pelatihan, karyawan tidak hanya menjadi lebih kompeten, tetapi juga lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja perusahaan.

Pengembangan karyawan bertujuan meningkatkan kapasitas individu secara jangka panjang, terutama dalam aspek karier dan kepemimpinan. Menurut Hasanah et al (2024), kegiatan pelatihan ini meliputi *coaching*, *mentoring*, dan pelatihan lanjutan. Melalui pengembangan, karyawan dipersiapkan untuk peran yang lebih strategis di masa

depan (Sinaga et al., 2020). Ini menjadi investasi penting bagi keberlanjutan organisasi.

Dalam Sudiantini et al., (2023), kinerja SDM mencerminkan hasil kerja karyawan berdasarkan standar tertentu, seperti kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kemudian menurut Tabina et al., (2024), kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, maka dari itu kami menyimpulkan bahwa kinerja yang baik akan menunjukkan keberhasilan manajemen dalam mengelola SDM.

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia. Teori-teori tersebut menjadi dasar dalam memahami bagaimana strategi pelatihan dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja karyawan di berbagai organisasi.

Untuk memperkuat landasan teoritis tersebut, berikut disajikan tabel hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan relevansi antara pelatihan, pengembangan SDM, dan peningkatan kinerja karyawan dalam konteks praktis.

**Tabel 1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu 1**

No	Author, Tahun, dan Judul	Hasil Riset	Persamaan dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan Penelitian Ini
1	Hasanah et al., 2024. <i>Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan</i>	Pelatihan dan pengembangan karyawan penting untuk peningkatan kompetensi dan produktivitas. Metode deskriptif kualitatif.	Sama-sama membahas pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai strategi peningkatan kinerja.	Penelitian ini bersifat literatur review, bukan studi lapangan.
2	Sudiantini et al., 2023. <i>Analisis Pelatihan Kerja dan Motivasi pada Kinerja Karyawan di PT Yamaha Indonesia</i>	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama mengkaji hubungan pelatihan dengan peningkatan kinerja karyawan.	Fokus pada motivasi sebagai variabel tambahan.
3	Anggriyani et al., 2022. <i>Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja</i>	Kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial dan	Sama-sama menggunakan variabel pelatihan kerja dan produktivitas karyawan.	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda.

	<i>Karyawan</i>	simultan.		
4	Maulana, 2022. <i>Analisis Pelatihan dan Pengembangan SDM pada Perusahaan Jasa</i>	Karyawan menghargai pelatihan, tapi tidak puas dengan praktik pelatihan saat ini. Disarankan untuk lebih terstruktur.	Fokus pada efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.	Menyoroti kurangnya kebijakan dan dokumentasi pelatihan di perusahaan jasa.
5	Sinaga et al., 2020. <i>Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pelatihan dan Pengembangan</i>	Pelatihan dan pengembangan meningkatkan semangat kerja dan kualitas pelayanan.	Fokus pada pelatihan dan pengembangan sebagai faktor peningkatan kinerja.	Berbasis pada nilai-nilai kerja Islami dan pelayanan nasabah di sektor perbankan.
6	Tampubolon, 2025. <i>Strategies for Improving Employee Performance through Work Discipline, Training, and Career Development</i>	Disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial tetapi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.	Sama-sama meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel karyawan magang. Fokus juga pada disiplin dan pengembangan karir.
7	Rizqi & Kuswinarno, 2024. <i>Strategi Peningkatan Kompetensi Karyawan melalui Pelatihan dan Pengembangan di Era Digital</i>	Pelatihan digital dan pengembangan soft skills diperlukan untuk adaptasi di era digital.	Sama-sama membahas strategi pelatihan untuk peningkatan kompetensi dan produktivitas.	Fokus pada transformasi digital dan adaptasi terhadap teknologi.
8	Tabina et al., 2024. <i>Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Literature Review)</i>	Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan meningkatkan motivasi, adaptabilitas, dan kinerja.	Fokus pada efektivitas pelatihan dalam konteks manajemen SDM.	Kajian pustaka; tidak menggunakan data primer dari lapangan.

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan

untuk menggambarkan dan memahami suatu fenomena secara mendalam berdasarkan data yang diperoleh langsung dari lapangan (Maulana, 2022).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian dilakukan di Yamaha Sumber Baru Motor Mangkubumi pada bulan Juni tahun 2025, dengan sumber data utama berupa wawancara kepada pihak *Human Resource Development* (HRD).

Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari

dokumen perusahaan dan literatur terkait. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan (Heriyanto, 2018). Untuk menjaga keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber dan konfirmasi ulang (*member check*) kepada narasumber. Hasil wawancara dan dokumentasi dianalisis untuk menemukan pola-pola strategi pelatihan yang berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap pihak manajemen dealer sepeda motor, diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan telah menjadi bagian penting dalam proses manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Setiap karyawan baru diwajibkan mengikuti pelatihan sebelum mulai bekerja. Pelatihan ini tidak hanya sebagai formalitas, tetapi juga termasuk dalam kontrak kerja, sehingga bersifat wajib. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah membekali karyawan untuk memiliki pemahaman yang baik terkait produk yang dijual, cara melayani konsumen, juga mampu menyesuaikan diri dengan budaya kerja perusahaan.

Selain pelatihan awal, perusahaan

juga sering melaksanakan pelatihan lanjutan, terutama saat ada produk baru, perubahan sistem, atau kebijakan yang dibuat oleh pusat. Produk pengetahuan, motivasi kerja, dan keterampilan melayani konsumen biasanya merupakan materi pelatihan. Tim khusus bagian *training* melakukan kegiatan pelatihan ini secara internal, bekerja sama dengan divisi HRD untuk diteliti kebutuhan pelatihan berdasarkan data karyawan. Seperti Perusahaan langsung mengadakan *briefing* pagi atau kelas pelatihan setelah peluncuran produk baru agar karyawan memiliki pemahaman yang sama dan siap memberikan informasi kepada pelanggan.

Keberhasilan pelatihan dinilai secara periodik, paling sering setiap tiga bulan.

Peningkatan kemampuan karyawan untuk menjelaskan produk dan mencapai target penjualan adalah indikator utama keberhasilan pelatihan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Selviyanti et al. (2023), yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia benar-benar meningkatkan kinerja karyawan dari segi pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kerja. Selain itu, Andayani dan Hirawati (2023), dalam penelitian mereka di PT Pos Indonesia, menemukan bahwa pelatihan berdampak signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Namun, dalam pelatihan di lapangan tidak lepas dari tantangan. Pihak manajemen mengatakan bahwa beberapa peserta menunjukkan motivasi yang berbeda. Seperti, peserta tidak terlibat atau tidak fokus, dan beberapa menolak latihan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya menggunakan metode andragogi dalam proses pelatihan, yaitu pembelajaran orang dewasa yang menekankan pada relevansi materi, partisipasi aktif, dan dorongan internal. Menurut Wijaya (2023), keberhasilan pelatihan sangat ditentukan oleh cara penyampaian yang sesuai dengan karakter peserta, terutama di era teknologi saat ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas, pendekatan pelatihan yang lebih interaktif dan berbasis pengalaman kerja mungkin diperlukan.

Respon para peserta pelatihan, terutama karyawan baru, sebagian besar positif. Tanpa pelatihan, mereka merasa tidak siap untuk berbicara dengan pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya membantu meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga membantu karyawan baru untuk mempersiapkan diri secara mental untuk dunia kerja. Dan hal ini didukung oleh penelitian Aini et al. (2024), yang mengatakan bahwa pelatihan yang inovatif dan berkelanjutan menjadi fondasi penting dalam membangun manajemen SDM yang unggul di era globalisasi.

Prinsip evaluasi pelatihan berbasis hasil menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan diukur melalui peningkatan penjualan dan penguasaan materi produk. Menurut Safitri (2019), ini sejalan dengan model evaluasi pelatihan Kirkpatrick, yang umumnya digunakan dalam studi pelatihan. Selain itu, penelitian oleh Pratama dan Wismar'ein (2018) mengatakan bahwa pelatihan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dapat secara signifikan meningkatkan kinerja kerja.

Perusahaan menerangkan bahwa dalam hal promosi jabatan, keputusan tentang promosi lebih ditentukan oleh prestasi kerja, terutama pencapaian target penjualan. Pelatihan bukan penentu langsung promosi, tetapi itu untuk membantu meningkatkan kualitas pekerjaan dan memberikan kesempatan

untuk kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al. (2024) juga menekankan bahwa penggunaan sistem manajemen penilaian kinerja berbasis teknologi yang terintegrasi dengan hasil pelatihan dapat meningkatkan akurasi dalam menentukan promosi. Metode ini mirip dengan sistem yang dikenal sebagai meritokrasi, di mana kinerja merupakan ukuran utama untuk pengembangan karier.

Terakhir, *training needs analysis* (TNA) yang tertata juga disebutkan. Dalam penelitiannya, Vincent (2025) menegaskan bahwa pelatihan dapat menjadi tidak relevan dan tidak efektif jika tidak dilakukan analisis kebutuhan yang tepat. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa karyawan belajar secara berkelanjutan, perusahaan harus memperbaiki proses mengidentifikasi kebutuhan pelatihan mereka dan memulai program pelatihan lanjutan seperti *mentoring* dan *coaching*.

Secara keseluruhan, karyawan dealer sepeda motor tersebut telah menerima pelatihan dan pengembangan yang cukup baik dan sesuai. Upaya sistematis untuk memberikan pelatihan, mengevaluasi hasilnya, dan mengintegrasikannya dengan sistem penilaian kerja menunjukkan bahwa perusahaan telah membangun dasar manajemen sumber daya manusia yang kompak dan fleksibel.

## 5. KESIMPULAN

Hasil observasi menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan di Yamaha Sumber Baru Motor Mangkubumi telah dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan, mulai dari tahap awal penerimaan karyawan hingga tahap penguatan kompetensi selama masa kerja. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan mencakup pemahaman terhadap produk, adaptasi terhadap sistem baru, serta peningkatan kemampuan pelayanan konsumen. Hal tersebut telah mencerminkan pentingnya kesesuaian antara kebutuhan perusahaan dengan kemampuan karyawan sebagai dasar pelaksanaan pelatihan.

Perusahaan juga melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan secara berkala, baik ketika menerima karyawan baru maupun saat terjadi perubahan pada sistem kerja atau peluncuran produk baru. Evaluasi keberhasilan pelatihan dilakukan melalui pengamatan terhadap penguasaan materi dan keterampilan yang ditunjukkan saat melayani pelanggan. Pendekatan tersebut sejalan dengan prinsip bahwa pelatihan harus relevan, terukur, dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja kerja.

Namun, pelatihan tidak terlepas dari tantangan, seperti rendahnya motivasi belajar pada sebagian peserta atau perbedaan tingkat pemahaman. Oleh karena itu, diperlukan metode



penyampaian yang menarik dan partisipatif, serta lingkungan belajar yang mendukung. Dengan pengelolaan pelatihan yang baik, perusahaan mampu membentuk sumber daya manusia yang kompeten, siap menghadapi tuntutan kerja, serta berkontribusi pada kemajuan perusahaan secara berkelanjutan.

## 6. SARAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti berharap bahwa sistem pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah berjalan di Yamaha Sumber Baru Motor Mangkubumi dapat terus dikembangkan dan disesuaikan dengan dinamika kebutuhan kerja yang terus berkembang. Pelatihan tidak hanya berfokus pada penguasaan produk semata, tetapi juga dapat diperluas ke aspek soft skill seperti komunikasi, pelayanan prima, dan kepemimpinan, guna mendukung peningkatan kualitas SDM secara menyeluruh.

Peneliti merekomendasikan agar perusahaan melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas pelatihan yang diberikan. Evaluasi ini bisa dilakukan melalui asesmen pasca-pelatihan, observasi performa kerja, serta umpan balik dari pelanggan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat peran tim training dalam mengembangkan metode pelatihan yang lebih interaktif dan adaptif terhadap gaya belajar karyawan yang beragam.

Sebagai tambahan, peneliti juga

menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan data dan menggunakan pendekatan yang lebih mendalam, seperti studi kuantitatif atau campuran, agar hasil yang diperoleh lebih terukur. Penelitian juga bisa difokuskan pada aspek tertentu, seperti efektivitas metode pelatihan tertentu atau hubungan antara pelatihan dan tingkat retensi karyawan, sehingga dapat memperkaya kajian ilmiah terkait pengembangan sumber daya manusia dalam dunia kerja.

## REFERENSI

- [1] Aini, Z., Sanisah, & Marlina. (2024). Inovasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul di Era Globalisasi. *Sosial Simbiosis : Jurnal Integrasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(3), 142–151. <https://doi.org/10.62383/sosial.v1i3.431>
- [2] Andayani, T. B. N. & Hirawati, H. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*.
- [3] Anggriyani, N., Febrian, A., & Ahluwalia, L. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Dealer Yamaha Motor di Bandar Lampung). *Journals of Economics and Business*,

- 2(1), 13–20.  
<https://doi.org/10.33365/jeb.v2i1.76>
- [4] Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01–17.  
<https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>
- [5] Elvianto, D., Rofiantoro, N. D., Harohmani, P., Fauziyah, S. K., & Gunawan, A. (2025). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. 2(2), 491–500.  
<https://samudrapublisher.com/index.php/JISOSEPOL>
- [6] Hasanah Hasanah, Fyo Gebina, Ariva Chafshah, Afif Hammami, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 1(2), 171–184.  
<https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i2.121>
- [7] Heriyanto, H. (2018). Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif. *Anuva*, 2(3), 317.  
<https://doi.org/10.14710/anuva.2.3.317-324>
- [8] Juita, D. P., Priya, P., Azwardi, M., & Amra, A. (2024). Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3068–3077.  
<https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1243>
- [9] Maulana, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Jasa. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 345–352.  
<https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.2219>
- [10] Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5).  
<https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>
- [11] Pratama, Y. F. & Wismar'ain, D. (2018) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*
- [12] Putri, S., & Riofita, H. (2024). Analisis Strategi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Muamalat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(3), 47–56.  
<https://doi.org/10.55606/jurimea.v4i3.844>
- [13] Rahayu, T., & Setiyoni. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. *JMA*, 2, 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- [14] Rahmawati, F. D., Al-Habsyi, A. Z. A., & Mardiyah. (2020). Pengembangan SDM dalam Pendidikan Islam. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial*, 4(2), 105–125.

- <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i2.323>
- [15] Rizqi, M. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Era Digital: Studi Literatur Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 8(2).  
<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>  
REVIEW. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11), 2–16.
- [16] 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).  
<https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- [17] Siahaan, W. B., Rahmah, A. A., & Ivani, T. A. (2024). The Role of Employee Human Resources Development in Improving Service Quality: A Case Study of Fashion Parking in Medan City.  
<https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>
- [18] Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., & Amri, S. (2020). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(2), 233–251.  
<https://doi.org/10.47467/elmal.v2i2.571>
- [19] Sudiantini, D., Sudirman, M., Veronika, J., Ramadhanti, R. G., & Nurazizah, R. D. (2023). Analisis Pelatihan Kerja dan Motivasi pada Kinerja Karyawan di PT Yamaha Indonesia. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1(3).  
<https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- [20] Tabina, A., Sudiantini, D., Lestari, I. B., Ummah, N. F., Syakira, P. N., & Hanida, R. G. (2024). Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(6), 822–837.
- [21] Tampubolon, M. R., & Alie, J. (2025). Strategies for Improving Employee Performance through Work Discipline, Training, and Career Development: A Case Study at BCA KCU Palembang. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 043–056.  
<https://doi.org/10.47768/gema.v17i2.202504>
- [22] Vincent, T. (2025). Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Di CV Bangun Citra Kaji. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 5(1), 403–411.  
<https://doi.org/10.31004/jh.v5i1.2157>
- [23] Wijaya, B. K., Radhitya, M. L., Udayana, P. A. E. D, & Apriliana, M. Y. (2024). Pendampingan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Penilaian Karyawan untuk Peningkatan Kinerja

pada Hotel Bakung Sari Kuta. *Jurnal Komet: Kolaborasi Masyarakat Berbasis Teknologi*. 1(2), 53-60.  
<https://doi.org/10.70103/komet.v1i2.16>

- [24] Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital. *ANALISIS*. 13(1), 106- 118.  
<https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>