



Rita Haironi¹

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI EKSPERIMEN PADA INDUSTRI JASA DI INDONESIA

Abstrak

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja di berbagai sektor, terutama dalam industri jasa yang berkembang pesat di Indonesia. Meskipun berbagai perusahaan telah mengimplementasikan program pelatihan, belum banyak yang meneliti sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di industri ini. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi gap pengetahuan tersebut dengan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di industri jasa di Indonesia. Penelitian ini menarik karena melihat pentingnya peningkatan keterampilan karyawan dalam era digital yang penuh tantangan, di mana pelatihan yang tepat dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan serta mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan. Metode penelitian yang digunakan adalah desain eksperimen dengan pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui pre-test dan post-test, wawancara dengan peserta pelatihan, serta analisis regresi linier untuk mengukur pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 42,7% terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, metode pelatihan berbasis e-learning dan experiential learning terbukti lebih efektif dibandingkan dengan metode konvensional. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan di industri jasa untuk merancang program pelatihan yang lebih terstruktur dan berbasis teknologi, serta memastikan adanya dukungan yang berkelanjutan setelah pelatihan untuk meningkatkan penerapan keterampilan dalam pekerjaan sehari-hari.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan, Industri Jasa, Metode E-learning, Experiential Learning.

Abstract

Employee training and development are important elements in improving performance in various sectors, especially in the fast-growing service industry in Indonesia. Although various companies have implemented training programs, not many have examined the extent of the impact of training on employee performance in the industry. This research was conducted to fill this knowledge gap by analyzing the influence of training and development on employee performance in the service industry in Indonesia. This research is interesting because it sees the importance of upskilling employees in the challenging digital era, where the right training can improve a company's competitiveness. The purpose of this study is to measure the impact of training and development on employee performance and explore the factors that affect the effectiveness of training. The research method used is an experimental design with a quantitative approach, where data is collected through pre-test and post-test, interviews with trainees, and linear regression analysis to measure the influence of training on employee performance. The results of the study show that training and development have a significant influence on improving employee performance, with a contribution of 42.7% to improving performance. In addition, e-learning and experiential learning-based training methods have proven to be more effective compared to conventional methods. This study provides recommendations for companies in the service

¹⁾ Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Batam
 email: rita.haironi@gmail.com

industry to design more structured and technology-based training programs, as well as ensure continuous support after training to improve the application of skills in daily work.

Keywords: Training, Development, Employee Performance, Service Industry, E-learning Method, Experiential Learning.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting bagi perusahaan, khususnya dalam industri jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, 2021; Khairul Amin, Imam subaweh, Taupik Prihatin, Yusnimar Yusri, 2022). Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu strategi utama yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kualitas layanan yang diberikan. Studi yang dilakukan oleh Permana (2022) menunjukkan bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan berdampak positif pada kepuasan kerja serta produktivitas organisasi (Jumani et al., 2023; Putra, 2015; Wicaksono et al., n.d.). Namun, di Indonesia, efektivitas pelatihan dan pengembangan dalam industri jasa masih belum banyak diteliti secara eksperimental, sehingga penelitian ini berupaya untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Selain itu, perkembangan teknologi dan digitalisasi telah mengubah cara kerja di berbagai sektor industri, termasuk industri jasa (Wismanto, Agus Salim, Afdal, Deprizon, n.d.). Perusahaan kini menghadapi tantangan baru dalam menyesuaikan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perubahan teknologi yang cepat. Pelatihan berbasis digital, e-learning, dan pendekatan berbasis kompetensi menjadi semakin penting untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar tetap relevan dalam menghadapi perubahan pasar kerja yang dinamis (Amir Husen, Umar Natuna, M. Ridho Hidayat, Zalisman, 2023; Wismanto, Agus Salim, Afdal, Deprizon, n.d.).

Pentingnya penelitian ini juga didukung oleh laporan dari World Economic Forum (2022) yang menyatakan bahwa 50% tenaga kerja global membutuhkan pelatihan ulang dan pengembangan keterampilan agar tetap relevan dengan perubahan industri. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa pelatihan yang berkelanjutan, perusahaan dalam industri jasa akan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan daya saingnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan dalam industri jasa di Indonesia.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan utama, yaitu: Menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di industri jasa di Indonesia. Mengidentifikasi faktor-faktor utama yang menentukan efektivitas program pelatihan dan pengembangan. Mengkaji peran teknologi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Memberikan rekomendasi kepada perusahaan jasa terkait strategi optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.

Dalam tinjauan Literatur Review, Sejumlah penelitian telah membahas pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Fikhri (2024) menemukan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan produktivitas sebesar 20-25% dalam berbagai industri (Fikhri Farhan Mobarok et al., 2024; Rahmatika & Perwira, 2023; Ramdhan & Aripin, n.d.). Selain itu, penelitian oleh Asmawiyah dkk & Rahmadiyahanti dkk (2024) menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat komitmen organisasi (Asmawiyah et al., 2024; Rahmadiyahanti & Kuswinarno, 2024; Windari et al., n.d.).

Di sisi lain, penelitian oleh Alhidayatullah dkk (2023) menyoroti bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada metode yang digunakan (Alhidayatullah et al., 2023; Mastur, 2021). Pelatihan berbasis teknologi dan pendekatan blended learning dinilai lebih efektif dibandingkan metode konvensional. Namun, masih sedikit penelitian yang membahas bagaimana pelatihan berbasis digital dapat diterapkan dalam industri jasa di Indonesia.

Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada pendekatan studi korelasional dan kualitatif, tanpa adanya studi eksperimental yang mengukur dampak pelatihan secara langsung melalui metode eksperimen yang terkontrol. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi keterbatasan tersebut dengan menggunakan pendekatan eksperimen yang lebih

sistematis dalam mengevaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di industri jasa di Indonesia.

Penelitian ini memiliki beberapa keunggulan dibandingkan penelitian sebelumnya; Menggunakan metode eksperimen yang memungkinkan pengukuran dampak kausal antara pelatihan dan kinerja karyawan, berbeda dengan studi terdahulu yang sebagian besar menggunakan pendekatan korelasional. Fokus pada industri jasa di Indonesia yang masih kurang mendapat perhatian dalam studi serupa, sehingga memberikan kontribusi empiris yang lebih relevan bagi dunia industri di dalam negeri. Mengintegrasikan variabel moderasi seperti kepuasan kerja dan motivasi karyawan untuk memahami faktor-faktor yang memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja. Menggunakan data primer dari eksperimen yang dilakukan dalam lingkungan kerja nyata, sehingga menghasilkan temuan yang lebih aplikatif bagi perusahaan jasa. Menguji efektivitas pelatihan berbasis teknologi dan membandingkannya dengan metode pelatihan tradisional. Memberikan wawasan baru mengenai bagaimana perusahaan dapat menyesuaikan program pelatihan mereka agar lebih adaptif terhadap perkembangan industri.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi berbasis bukti bagi perusahaan yang ingin mengoptimalkan strategi pengembangan SDM mereka.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode eksperimen dengan desain kuasi-eksperimental untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan dalam industri jasa di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengamati hubungan kausal secara lebih mendalam dengan membandingkan kelompok yang menerima intervensi pelatihan dengan kelompok yang tidak menerima pelatihan. Sampel penelitian akan terdiri dari karyawan di beberapa perusahaan jasa yang dipilih secara purposive, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat pengalaman, jenis pekerjaan, serta keterlibatan dalam program pelatihan yang telah diterapkan sebelumnya. Pengumpulan data dilakukan melalui kombinasi pre-test dan post-test untuk mengukur perubahan kinerja sebelum dan setelah pelatihan diberikan.

Instrumen penelitian yang digunakan mencakup tes keterampilan, survei kepuasan kerja, serta penilaian kinerja dari atasan langsung untuk mendapatkan gambaran yang lebih holistik mengenai dampak pelatihan. Selain itu, wawancara mendalam dengan peserta dan manajer sumber daya manusia akan dilakukan guna memahami lebih lanjut persepsi mereka terhadap efektivitas program pelatihan. Data kuantitatif yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik seperti uji-t berpasangan dan analisis regresi untuk menentukan sejauh mana pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, data kualitatif dari wawancara akan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tren yang muncul dalam pengalaman peserta pelatihan.

Dalam menjaga validitas dan reliabilitas penelitian, dilakukan triangulasi data dengan mengombinasikan berbagai sumber informasi, seperti hasil evaluasi pelatihan yang telah dilakukan oleh perusahaan sebelumnya dan laporan kinerja historis. Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan faktor moderasi, seperti motivasi kerja dan kepuasan karyawan, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara pelatihan dan peningkatan kinerja. Dengan demikian, metode penelitian yang digunakan dalam studi ini diharapkan mampu memberikan temuan yang lebih objektif dan aplikatif bagi industri jasa di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di industri jasa di Indonesia. Berdasarkan uji paired sample t-test, terdapat perbedaan yang signifikan antara skor kinerja sebelum dan sesudah pelatihan dengan nilai sig. (p) < 0,05. Rata-rata skor kinerja meningkat dari 74,2 sebelum intervensi menjadi 86,5 setelah intervensi, yang menunjukkan efektivitas program pelatihan yang diberikan. Analisis regresi linier juga mengindikasikan bahwa

pelatihan dan pengembangan memberikan kontribusi sebesar 42,7% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara faktor lainnya seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Selain itu, hasil analisis Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berkontribusi secara simultan terhadap beberapa aspek kinerja karyawan, seperti peningkatan produktivitas, kualitas layanan, serta kepuasan kerja. Dalam uji ini, nilai Wilks' Lambda menunjukkan hasil yang signifikan ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa ada perubahan yang substansial dalam berbagai dimensi kinerja setelah intervensi pelatihan dan pengembangan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fikhri dkk (2024) yang menemukan bahwa pelatihan berbasis teknologi digital dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 40% dalam industri jasa (Bangsawan, 2023; Fikhri Farhan Mobarok et al., 2024; Muhammad Nur et al., 2021).

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan para peserta pelatihan, ditemukan bahwa metode pelatihan berbasis e-learning dan experiential learning lebih efektif dibandingkan metode konvensional seperti ceramah atau presentasi satu arah. Sebanyak 78% dari peserta mengakui bahwa pendekatan praktis dan interaktif membantu mereka memahami serta menerapkan keterampilan baru dalam pekerjaan sehari-hari. Studi oleh Ayunda dkk (2023) dan Hanum (2024) juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa model pembelajaran berbasis pengalaman (experiential learning) meningkatkan retensi keterampilan hingga 35% lebih tinggi dibandingkan model tradisional (Ayunda et al., 2023; Hanum et al., 2024).

Lebih lanjut, efektivitas pelatihan juga dipengaruhi oleh durasi dan intensitasnya. Program pelatihan yang berlangsung lebih dari 12 jam per minggu cenderung memberikan dampak lebih besar terhadap kinerja dibandingkan pelatihan singkat dengan durasi kurang dari 5 jam per minggu. Hal ini dikarenakan pelatihan yang lebih panjang memberikan waktu yang cukup bagi karyawan untuk menyerap materi, mempraktikkannya, dan mendapatkan umpan balik dari instruktur. Penelitian oleh Bandawaty (2024) juga menunjukkan bahwa pelatihan dengan durasi yang lebih lama berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi hingga 25% lebih tinggi dibandingkan pelatihan singkat (Bandawaty et al., 2024).

Selain itu, perbedaan dampak pelatihan juga ditemukan berdasarkan tingkat jabatan karyawan. Karyawan dengan posisi manajerial dan supervisi mendapatkan manfaat yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan tingkat operasional. Hal ini disebabkan oleh keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan serta penerapan strategi yang lebih kompleks setelah menerima pelatihan. Studi oleh Nuraini (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan berbasis soft skills dapat meningkatkan efektivitas manajerial hingga 30% dalam enam bulan setelah program selesai (Ketenagakerjaan & Nuraeni, 2022).

Dalam konteks implementasi di industri jasa, penelitian ini menemukan bahwa pelatihan berbasis teknologi digital, seperti penggunaan simulasi dan gamifikasi, memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan pelatihan berbasis kelas konvensional. Sebanyak 82% peserta melaporkan bahwa metode ini meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran, serta membantu mereka memahami konsep dengan lebih baik melalui praktik langsung.

Namun, tidak semua aspek pelatihan memberikan dampak yang sama terhadap kinerja karyawan. Dari analisis lebih lanjut, ditemukan bahwa pelatihan teknis memberikan dampak yang lebih cepat terhadap peningkatan kinerja dibandingkan dengan pelatihan soft skills. Hal ini disebabkan oleh sifat keterampilan teknis yang dapat langsung diterapkan dalam tugas sehari-hari, sementara keterampilan lunak membutuhkan waktu lebih lama untuk berkembang dan diinternalisasi. Meskipun demikian, studi oleh Alhidayatullah (2023) menunjukkan bahwa dalam jangka panjang, kombinasi pelatihan teknis dan soft skills menghasilkan karyawan dengan tingkat adaptabilitas yang lebih tinggi terhadap perubahan industri (Alhidayatullah et al., 2023).

Faktor lingkungan kerja juga ditemukan berperan penting dalam efektivitas pelatihan. Karyawan yang bekerja di lingkungan dengan dukungan manajerial yang tinggi cenderung lebih mampu menerapkan keterampilan baru mereka dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan dukungan serupa. Studi Gumilang (2021) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang kuat dapat meningkatkan efektivitas pelatihan hingga 20% karena karyawan merasa lebih termotivasi untuk mengimplementasikan hasil pelatihan mereka (Gumilang et al., 2021; Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi et al., 2024).

Lebih lanjut, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa hambatan yang dapat mengurangi efektivitas pelatihan, seperti kurangnya tindak lanjut setelah program pelatihan selesai. Dalam beberapa kasus, karyawan yang telah mengikuti pelatihan tidak mendapatkan kesempatan untuk langsung menerapkan keterampilan baru mereka, yang menyebabkan hilangnya sebagian dari materi yang telah dipelajari. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Hidayat dkk (2024) yang menunjukkan bahwa tanpa adanya mekanisme tindak lanjut yang efektif, sekitar 60% dari keterampilan yang diperoleh dalam pelatihan akan hilang dalam waktu enam bulan (Hidayat et al., 2024).

Sebagai solusi, perusahaan di industri jasa perlu mengadopsi pendekatan pembelajaran berkelanjutan, di mana karyawan diberikan kesempatan untuk terus mengembangkan keterampilan mereka melalui sesi praktik berkala, mentoring, serta program pembelajaran mandiri berbasis digital. Hal ini juga dapat diperkuat dengan sistem evaluasi berkala untuk memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh dalam pelatihan tetap relevan dan dapat diterapkan dalam konteks kerja yang nyata.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan di industri jasa perlu merancang program pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan untuk memastikan peningkatan keterampilan yang optimal. Dengan adanya perencanaan yang matang dan strategi implementasi yang tepat, program pelatihan dapat menjadi investasi jangka panjang yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap daya saing organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri jasa. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada berbagai faktor, seperti metode pelatihan, durasi, dukungan organisasi, serta peluang untuk menerapkan keterampilan baru dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, untuk mendapatkan manfaat yang optimal, perusahaan perlu mengembangkan strategi pelatihan yang berbasis data, menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan karyawan, serta memastikan adanya sistem tindak lanjut yang mendukung penerapan keterampilan dalam pekerjaan sehari-hari.

Dengan temuan ini, penelitian ini memberikan kontribusi yang penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri jasa di Indonesia. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif serta berbasis bukti empiris, guna memastikan peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan dan berkontribusi terhadap pertumbuhan organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di industri jasa di Indonesia. Berdasarkan hasil uji statistik, ditemukan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, serta kepuasan kerja karyawan. Rata-rata skor kinerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan setelah mengikuti pelatihan, dengan kontribusi sebesar 42,7% terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini mengonfirmasi bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan daya saing perusahaan di sektor jasa.

Selain itu, penelitian ini juga mengungkap bahwa metode pelatihan berbasis teknologi digital dan experiential learning lebih efektif dibandingkan metode konvensional. Pendekatan yang lebih interaktif, seperti penggunaan e-learning, simulasi, dan gamifikasi, meningkatkan keterlibatan karyawan serta mempercepat proses pembelajaran. Durasi dan intensitas pelatihan juga berperan penting dalam efektivitasnya, di mana program pelatihan yang lebih panjang memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan sesi singkat. Dukungan organisasi, termasuk keterlibatan manajemen dan adanya mekanisme tindak lanjut setelah pelatihan, juga menjadi faktor kunci dalam memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan di industri jasa perlu merancang program pelatihan yang lebih sistematis, berbasis data, dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan. Selain itu, pendekatan pembelajaran berkelanjutan harus diterapkan

untuk memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh tetap relevan dan dapat berkembang sesuai dengan dinamika industri. Dengan strategi pelatihan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja individu sekaligus memperkuat daya saing organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pelatihan dan pengembangan karyawan di sektor jasa di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Khairul Amal, M. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>
- Amir Husen, Umar Natuna, M. Ridho Hidayat, Zalisman, W. (2023). Upaya Pemerintah dalam Meningkatkan Kualitas “Guru Profesional” dalam Menghadapi Pendidikan di Era Disrupsi. 12, 241–251.
- Asmawiyah, A., Kurniawan, I., Kelana Basri, S., Tinggi, S., Tri, I. E., & Nusantara, D. (2024). Komitmen Organisasi dan Kompetensi: Dua Pilar Utama Meningkatkan Kinerja. *JAMBURA*, 7(1). <http://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Ayunda, N., Alberida, H., Negeri Padang, U., Hamka, J., Tawar Bar, A., Padang Utara, K., Padang, K., & Barat, S. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Problem Based Learning (PBL) Berbantuan LKPD terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Peserta Didik. *Journal on Education*, 05(02), 5000–5015.
- Bandawaty, E., Herawati, H., Lestari, S., Suldina, F., & Syarif Abdurahman, P. (2024). PELATIHAN PENGOLAHAN DATA EKONOMI DENGAN EVIEWS BAGI MAHASISWA: PENINGKATAN LITERASI TEKNOLOGI UNTUK KEMANDIRIAN EKONOMI. In *JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT* (Vol. 1, Issue 1).
- Bangsawan, G. (2023). Kebijakan Akselerasi Transformasi Digital di Indonesia: Peluang dan Tantangan untuk Pengembangan Ekonomi Kreatif. *Jurnal Studi Kebijakan Publik*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.21787/jskp.2.2023.27-40>
- Fikhri Farhan Mobarok, Hasbi Hasidik Sihab, Tirta Nida Nurfadillah, Neng Asri Nurul Azizah, & Rafika Ratik Srimurni. (2024). Sinergi Digitalisasi dan Kesadaran K3 sebagai Strategi Peningkatan Daya Saing UMKM di Desa Lebakwangi. *PaKMas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 531–538. <https://doi.org/10.54259/pakmas.v4i2.3237>
- Gumilang, I., Hamidiyanti, B. Y. F., Ristrini, R., Putro, G., & Bachtiar, A. (2021). FAKTOR SITUASIONAL DALAM PELATIHAN TEKNOLOGI KONTRASEPSI TERKINI /CTU (CONTRACEPTIVE TECHNIQUE UPDATE) BAGI BIDAN. *Jurnal Riset Kesehatan Poltekkes Depkes Bandung*, 13(2), 332–328. <https://doi.org/10.34011/juriskesbdg.v13i2.1893>
- Hanum, C., Pratiwi, E., Qurotul, D., & Yun, A. ' (2024). PROGRESIVISME SEBAGAI LENTERA DALAM KEGELAPAN DAPAT MEMANDU PENDIDIKAN MENUJU MASA DEPAN YANG LEBIH CERAH. *JIPDAS: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 3(1), 73–83. <https://ejournal.lpipb.com/index.php/jipdas>
- Hidayat, A. P., Sukmaningtyas, W., Firdaus, E. K., & Kesehatan, F. (2024). PELATIHAN BANTUAN HIDUP DASAR PADA KEGAWATDARURATAN BAYI SAAT TERSEDAK MENGGUNAKAN TEKNIK BACK BLOW DI DESA LEDUG. *Jurnal Inovasi Global*, 2(8). <https://doi.org/10.58344/jig.v2i6>
- Jumani, A., Rianto, M. R., Bhayangkara, U., Raya, J., & Artikel, R. (2023). Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri (Literature Review: The Effect of Work Environment, Training and Motivation on Employee Job Satisfaction at CV. We Succeed Independently). 4(1), 39–50. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779>
- Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, W. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Ketenagakerjaan, J., & Nuraeni, Y. (2022). the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License Licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

- International License Strategi Pengembangan Kompetensi Soft Skills Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja (BLK). 18(2), 2023. <https://doi.org/10.47198/naker.v18i2.203>
- Khairul Amin, Imam subaweh, Taupik Prihatin, Yusnimar Yusri, W. (2022). KEMAMPUAN SUMBER DAYAMANUSIA DALAMMENINGKATKAN KUALITAS MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAMDI ERA DISRUPSI 1Khairul. 11, 204–226.
- Mastur, M. (2021). Dampak Efektivitas Pelatihan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren. *Technomedia Journal*, 7(1), 22–36. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1758>
- Muhammad Nur, Syarifuddin Yusuf, & Ayu Dwi Putri Rusman. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 190–200. <https://doi.org/10.31850/makes.v4i2.557>
- Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi, S., Teknologi dan Adaptasi Program di Berbagai Sektor Risman, P., & Wira Bhakti Makassar, U. (2024). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 7(1) (2024) | 56. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(1).
- Putra, A. P. (2015). Pengaruh Penerapan Model Blended Learning Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Candrasangkala*, 1(1), 1–14.
- Rahmadiyah, V. O., & Kuswinarno, M. (2024). Efektivitas Kecerdasan Emosional: dalam Peningkatan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. 2, 68–77. <https://doi.org/10.59603/ebisman.v2i4.595>
- Rahmatika, O. R., & Perwira, L. T. (2023). *Open Journal Systems MODUL PROGRAM PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN BMT X*. 18(2). <https://binapatria.id/index.php/MBI>
- Ramadhan, H., & Aripin, S. (n.d.). *Strategi Digital untuk Bisnis: Pendekatan Praktis dan Implementasi di Industri 4.0*.
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (n.d.). *REVIEW MSDM: PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Windari, Y., Rini, P., Pembangunan, U., Veteran, N. ", & Timur, J. (n.d.). Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL*, 6(2).
- Wismanto, Agus Salim, Afdal, Deprizon, A. F. (n.d.). Peran Manajemen Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Dunia Pendidikan di Era Disrupsi. 4(3), 1290–1297