

## Peran Penting Pengembangan Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja di Era Digital: Literature Review

**Bernadin Firjatullah 1<sup>\*</sup>, Mirzam Arqy Ahmadi 2<sup>2</sup>**

**<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia**

**<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia**

Email: <sup>1</sup> [b100210463@student.ums.ac.id](mailto:b100210463@student.ums.ac.id), <sup>2</sup> [maa692@ums.ac.id](mailto:maa692@ums.ac.id)

**<sup>\*</sup> [b100210463@student.ums.ac.id](mailto:b100210463@student.ums.ac.id)**

---

### **Abstract**

*Responsivitas organisasi dalam menanggapi perubahan dan perkembangan menentukan keunggulan kompetitif dalam persaingan pasar. Salah satu aspek yang penting adalah pengelolaan operasional sumber daya manusia. Peran vital yang diemban membuat organisasi perlu meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya. Hal ini dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Salah satu cara yang perlu dilakukan oleh hampir semua organisasi adalah melalui program pengembangan. Praktik pengembangan dapat menciptakan kompetensi penting yang dibutuhkan oleh karyawan organisasi untuk memenuhi peran mereka saat ini dan di masa depan. Berinvestasi dalam pengembangan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dan kinerja yang tinggi merupakan hal yang krusial bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif di era digital. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan studi literatur dari berbagai jurnal dan buku yang relevan dengan topik penelitian. Sampel artikel terbatas pada artikel yang dipublikasikan dalam rentang waktu mulai dari tahun 2019 hingga tahun 2024. Praktik pengembangan karyawan perlu diterapkan oleh organisasi untuk mendorong pertumbuhan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, investasi dalam pengembangan karyawan juga berimplikasi positif terhadap retensi karyawan dan kepuasan kerja.*

*Received: 10 March 2025*

*Revised: 10 April 2025*

*Accepted: 25 May 2025*

*Published online:*

### **Keywords:**

*Pengembangan, Kinerja, Era Digital*

---

## **PENDAHULUAN**

Perubahan dan perkembangan era digitalisasi dunia terjadi semakin cepat (Zahra et al., 2024). Percepatan perkembangan teknologi, komputasi, dan konektivitas telah mengubah perilaku, struktur, praktek, nilai, dan keyakinan dalam organisasi (Garcez et al., 2022). Sektor seperti pemerintah, bisnis, dan juga masyarakat umum ikut terpengaruh transformasi yang terjadi (Ardiansyah, 2023).

Transformasi digital bukan lagi sekadar kata-kata atau gagasan, tetapi suatu kenyataan yang harus diadopsi oleh bisnis untuk tetap relevan dan efektif (Bangsawan, 2023). Organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dalam upaya perkembangan organisasi menghadapi transformasi yang terjadi. Pemanfaatan terhadap peluang yang tersedia dan adaptasi pada perubahan teknologi, regulasi, dan pasar harus dilakukan secara cepat dan juga tepat (Idrus et al., 2023).

Responsivitas organisasi dalam menanggapi perubahan dan perkembangan menentukan keunggulan kompetitif dalam persaingan pasar. Pernyataan serupa juga disebutkan oleh (Hakim et al., 2021) bahwa organisasi yang mampu bertahan dan berdaya saing adalah organisasi yang mampu beradaptasi dengan tantangan yang ada. Hal ini karena kehadiran era digital selain membawa peluang juga membawa tantangan baru dalam berbagai dinamika kehidupan (Pebriana, 2024). Salah satu yang dipengaruhi adalah operasi sumber daya manusia.

Keterlibatan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki nilai yang semakin penting di era digitalisasi saat ini. Menurut (Ansah & Rita, 2019), asset utama bagi setiap organisasi adalah karyawan. Hal tersebut karena mereka memiliki peran vital dalam keberhasilan organisasi. Peran penggerak dan perencana merupakan peran utama bagi seorang karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Rusman, 2022), peningkatan kapasitas sumber daya perlu dilakukan organisasi agar organisasi tetap mampu bertahan dan bersaing. Peningkatan dapat mendorong optimalisasi kontribusi yang dilakukan oleh karyawan. Dimana nantinya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Vitalnya peran yang diemban, menjadikan organisasi harus mampu meningkatkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan mereka.

Faktor penting yang akan mengarahkan suatu organisasi untuk memiliki keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia (Hamadamin & Atan, 2019). Hal serupa juga ditegaskan oleh (Al-Tit et al., 2022) bahwa keterampilan, pengetahuan, sikap, dan komitmen karyawan pada sumber daya manusia dianggap sebagai asset utama organisasi. Keunikan pada asset organisasi tersebut tidak dapat ditiru oleh para pesaingnya (Latifah et al., 2022). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk dapat mengembangkan asset sumber daya tersebut untuk mencapai keunggulan bersaing.

Salah satu cara yang perlu dilakukan di hampir seluruh organisasi adalah dengan pengembangan. Melalui kegiatan, (Gustiana et al., 2022) berpendapat bahwa karyawan akan diarahkan pada kinerja tinggi dan mengetahui potensi dalam diri mereka. Karyawan terampil dan adaptif diperlukan dalam pengelolaan dan efektivitas organisasi. Bahkan (Salwa & Nasution, 2024) menegaskan bahwa karyawan berketerampilan baik merupakan aset berharga organisasi. Manfaat lainnya, program pengembangan dapat menciptakan kesadaran untuk berkontribusi pada efektivitas, kinerja kerja, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Tafese Keltu, 2024).

Krusialnya peran pengembangan, (Basuki, 2023; Rusman, 2022) menyatakan bahwa pengembangan perlu dilakukan agar organisasi tetap mampu bertahan dan bersaing. Praktek tersebut dapat mendorong optimalisasi kontribusi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut menjadi kunci bagi organisasi tetap kompetitif dan berdaya saing. Oleh karena itu, organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kinerja (Hakim & Sugiyanto, 2020).

Praktek pengembangan dapat menciptakan kompetensi penting yang dibutuhkan karyawan organisasi untuk mencapai peran mereka saat ini dan masa depan (Tafese Keltu, 2024). Pengembangan dapat menciptakan pondasi yang kuat bagi organisasi. Dimana hal tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja dari keseluruhan organisasi. Kuatnya pondasi dapat memastikan keberhasilan organisasi di masa depan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan untuk penciptaan budaya kerja yang mendukung inovasi dan kinerja tinggi menjadi sangat krusial bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif di era digital.

Eskalasi yang hadir memberikan tantangan bagi perusahaan-perusahaan saat ini. Implementasi program pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja menjadi fokus utama bagi perusahaan untuk optimalisasi potensi karyawan. Penelitian memiliki tujuan dalam penyajian telaah literatur mengenai pentingnya pengembangan karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi di era digital. Melalui hasil penelitian, diharapkan dapat memberikan referensi dalam pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai peran penting pengembangan karyawan dalam peningkatan kinerja di era digital menjadi prioritas tersendiri.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan teknik *literature review*, yang merupakan metode pengumpulan dan penganalisisan informasi yang telah diterbitkan sebelumnya dalam bentuk artikel ilmiah. Tujuannya adalah untuk menyajika, menganalisis, dan menginterpretasikan data untuk memberikan pemecahan masalah yang sedang terjadi (Tabina et al., 2024). Peneliti melakukan pencarian menggunakan kata kunci “pengembangan karyawan” dan “kinerja karyawan” di beberapa tempat publikasi ilmiah seperti ScientDirect dan Emerald. Selain itu, peneliti juga memanfaatkan Google Scholar sebagai salah satu metode dalam pencarian artikel-artikel publikasi. Hal tersebut dilakukan sebagai salah satu langkah peneliti untuk menemukan artikel publikasi yang relevan terhadap penelitian yang diangkat.

Selain itu, pengkajian buku-buku literatur yang sesuai dengan pembahasan juga dilakukan untuk memperkaya referensi peneliti dalam penyusunan artikel. Penggunaan buku sebagai referensi membantu peneliti dalam memahami perkembangan konsep yang relevan dengan topik. Hal tersebut menjadikan penelitian dapat memiliki landasan teoritis yang kuat dan perspektif historis. Proses ini tidak hanya dapat memperkaya artikel dengan berbagai sudut pandang. Akantetapi juga meningkatkan kredibilitas dan validitas dari argumen yang disajikan.

Tidak semua artikel ilmiah dapat dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Artikel yang digunakan merupakan pada artikel yang bersumber dari jurnal ilmiah. Selain itu, sampel artikel terbatas pada artikel yang dipublikasikan dalam rentang waktu mulai dari tahun 2019 hingga tahun 2024. Analisis dilakukan untuk memastikan relevansi terhadap perkembangan terkini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Praktek pengembangan karyawan perlu diimplementasikan oleh organisasi guna mendorong perkembangan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Praktek pengembangan penting dalam peningkatan kinerja karyawan (Hafeez et al., 2019). Melalui pengembangan, karyawan didorong untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan profesionalitas mereka dalam melakukan tugas tertentu dalam organisasi (Karim et al., 2019). Diharapkan bahwa pengembangan karir dapat meminimalkan kesenjangan antara persyaratan organisasi dan kebutuhan karir karyawan (Hosen et al., 2024).

Strategi persaingan organisasi dengan kemampuan yang dimiliki sangat memengaruhi kemajuan organisasi. Sumber tenaga kerja yang berkualitas membantu organisasi maju dan mencapai tujuan. Kegiatan pengembangan karyawan, terutama di era teknologi seperti saat ini, adalah salah satu cara meningkatkan kualitas kerja karyawan. Hal ini sesuai fakta bahwa sebagian besar bisnis sudah menerapkan sistem kerja yang dilengkapi dengan teknologi digital, yang membuat proses lebih mudah dan hemat waktu.

### **Peran Pengembangan**

Pengembangan memiliki peran vital terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Rintjap et al., 2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Pengembangan terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan seluruh output hasil penelitian yang bersifat positif. Subjek penelitian yang digunakan yaitu para karyawan PT Permata Finance Tomohon. Dalam pembahasan ditemukan bahwa terdapat keterikatan yang sangat erat antara kinerja dengan pengembangan yang dilakukan.

Hal serupa juga ditunjukkan dalam hasil penelitian oleh (Ihsani & Rini, 2023). Subjek yang digunakan yaitu para karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pengembangan mempunyai pengaruh cukup signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel kinerja. Oleh karenanya, tinggi rendahnya pengembangan akan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.

Ketika tingkat pengembangan yang diberikan tinggi, maka kinerja karyawanpun akan turut meningkat. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan karyawan tersebut sebagai hasil saat mengikuti pengembangan. Melalui pengembangan, karyawan dipicu untuk lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas yang diemban. Hal tersebut dapat mendorong efektifitas proses dan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.

Bariqi dalam (Safitri et al., 2024) mengungkapkan bahwa pengembangan memiliki beberapa tujuan dan manfaat dibaliknya, yaitu:

1. Meningkatkan Produktivitas  
Peningkatan pengetahuan dan kemampuan saat mengikuti pengembangan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien. Hal tersebut tentu membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas.
2. Meningkatkan Kualitas  
Pengembangan membuat pemahaman prosedur dan standar kerja menjadi lebih baik. Hal tersebut mendorong dalam minimalisasi kesalahan saat bekerja, sehingga dapat meningkatkan hasil kualitas organisasi.

3. Meningkatkan Kemampuan Adaptasi  
Penyesuaian diri dibutuhkan untuk membantu karyawan belajar hal baru yang relevan dengan perkembangan. Oleh karena itu, pengembangan diperlukan sebagai upaya tanggapan atas perkembangan yang terjadi
4. Meningkatkan Motivasi dan Semangat Kerja  
Pengembangan merupakan bukti bahwa organisasi menghargai karyawan. Hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pada diri karyawan, sehingga mereka dapat lebih termotivasi dalam bekerja.
5. Meningkatkan Retensi Karyawan  
Kepuasan karyawan saat mendapatkan kesempatan untuk berkembang mendorong kecenderungan untuk bertahan di organisasi. Hal tersebut dapat membantu mengurangi biaya turnover dan meningkatkan stabilitas tim.
6. Meningkatkan Daya Saing Organisasi  
Pengetahuan dan keterampilan mumpuni yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan daya saing organisasi. Hal tersebut karena produk dan layanan yang ditawarkan menjadi lebih inovatif dan berkualitas.
7. Mempersiapkan Masa Depan  
Melalui investasi dalam pengembangan, organisasi dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan dan tetap mempertahankan daya saing.
8. Manfaat bagi Konsumen  
Barang atau layanan yang diperoleh konsumen lebih bermutu karena adanya karyawan yang kompeten dan terampil dalam organisasi.

Dengan adanya program pengembangan, karyawan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal tersebut terutama berkaitan dengan perubahan yang terjadi saat ini. Teknologi, metode kerja, hingga pola perilaku yang ikut berubah turut menuntut organisasi untuk bertransformasi untuk mengahdapinya. Oleh karenanya penting bagi organisasi untuk tidak menutup mata namun turut beradaptasi dan bertransformasi untuk mempertahankan daya saing organisasinya.

### **Sasaran Pengembangan**

Sasaran pengembangan merupakan tujuan atau hasil yang ingin dicapai melalui proses pengembangan. Dalam organisasi, hal tersebut merujuk pada hal spesifik yang ingin dicapai untuk meningkatkan kinerja, efektivitas, dan daya saing organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut dilakukan untuk pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Wiliandari dalam (Gustiana et al., 2022) menyebutkan bahwa sasaran pencapaian dalam program pengembangan cenderung pada peningkatan kemampuan dan keahlian secara jangka panjang. Menurut (Maghfiroh, 2021) sasaran pengembangan karyawan meliputi:

1. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengajarkan pekerjaan atau *technical skill*.
2. Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan atau *managerial skills* dan *conceptual skills*.

## **Metode Pengembangan**

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan organisasi. Hal tersebut penting agar setiap langkah yang diambil dapat mendorong optimalisasi output yang dihasilkan. Ditambah setiap langkah yang diambil harus tetap berpedoman pada visi dan misi organisasi. Selain itu, dengan mengikuti metode yang telah dirumuskan, tim pengembang dapat memastikan bahwa proses berlangsung secara terstruktur dan efisien, mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan yang dapat merugikan.

Konsistensi penerapan metode memungkinkan kemudahan dalam melakukan evaluasi terhadap kemajuan program. Kontribusi setiap anggota tim juga dapat dioptimalisasi dan beradaptasi dengan kemungkinan perubahan yang terjadi. Dengan demikian, tidak hanya pencapaian tujuan jangka pendek. Namun pembangunan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan inovasi di masa depan juga dapat terealisasikan.

Siagian dalam (Maulyan, 2019) mengungkapkan bahwa sebelum menentukan metode, ada beberapa langkah yang harus ditempuh dalam pengembangan. Hal tersebut meliputi: (1) Penentuan Kebutuhan, (2) Penentuan Sasaran, (3) Penetapan isi program, (4) Identifikasi prinsip belajar, (5) Pelaksanaan program, (6) Identifikasi manfaat, dan (6) Penilaian pelaksanaan program

Penentuan metode pengembangan harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai. Penetapan sasaran yang jelas dapat mempermudah dalam pemilihan pendekatan yang paling sesuai dalam pencapaian hasil yang diinginkan. Hal tersebut berkaitan dengan efisiensi waktu hingga kualitas produk. Pemilihan metode yang tepat, selain dapat mendukung pencapaian sasaran tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.

Menurut (Noe, 2020) dalam bukunya, menyebutkan bahwa terdapat beberapa metode dalam pengembangan, meliputi:

1. Formal Education  
Program meliputi program di luar dan di dalam kantor yang melibatkan para ahli bisnis, simulasi bisnis, hingga pertemuan dengan pelanggan.
2. Assessment  
Pengumpulan data dan umpan balik dilakukan untuk membantu memahami kecenderungan, kebutuhan, dan jenis pekerjaan yang mungkin disukai.
3. Job Experiences  
Pengalaman kerja dipandang sebagai pemicu yang menantang karyawan untuk merangsang pembelajaran.
4. Interpersonal Relationships  
Peningkatan pengetahuan dan keterampilan dapat dilakukan dengan berinteraksi dengan anggota organisasi yang lebih berpengalaman.

Penyusunan program pengembangan harus disusun berdasarkan analisis kebutuhan dengan sasaran yang jelas. Selain itu, juga perlu dilaksanakan dengan penerapan prinsip-prinsip pembelajaran yang sesuai. Penilaian juga harus dilihat secara obyektif dan tidak hanya dari sudut pandang *technical* saja. Hal tersebut penting untuk memastikan bahwa investasi yang dilakukan benar-benar tepat.

## **Implementasi Pengembangan**

Implementasi program pengembangan dalam organisasi merupakan seangkaian tindakan terencana yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pertumbuhan keseluruhan

organisasi. Perancangan program dilakukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan mencakup berbagai metode pelatihan yang efektif. Perencanaan dan implementasi yang baik dapat menjadi alat yang efektif dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dan pertumbuhan organisasi.

Rajeeseekar dalam (Krisnahadi & Septika, 2021) mengungkapkan bahwa implementasi merupakan penghubung antara formulasi strategi dengan evaluasi strategi yang akan diterapkan oleh suatu perusahaan. Dalam tahap ini, rencana yang telah disusun sebelumnya mulai diterjemahkan menjadi tindakan konkret yang melibatkan seluruh elemen organisasi, termasuk sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi. Proses ini memerlukan komunikasi efektif dan koordinasi untuk memastikan bahwa setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selain itu, implementasi strategi juga mencakup pengembangan sistem dan prosedur yang mendukung pelaksanaan rencana, serta pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Dengan demikian, keberhasilan implementasi strategi akan sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola perubahan dan mengatasi tantangan yang muncul selama proses tersebut, sehingga evaluasi strategi yang dilakukan setelahnya dapat memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan di masa mendatang.

## KESIMPULAN

Peran pengembangan di era digital tidak dapat dipandang sebelah mata. Di tengah perubahan yang cepat dan berkelanjutan dalam teknologi serta dinamika pasar, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang adaptif dan kompeten. Melalui program pengembangan yang terstruktur, karyawan dapat dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan terbaru yang relevan dengan kebutuhan. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga mendorong inovasi dan efisiensi dalam operasional organisasi secara keseluruhan. Selain itu, investasi dalam pengembangan karyawan juga berimplikasi positif terhadap retensi talenta dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa mendapatkan perhatian dan kesempatan mengembangkan diri cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, organisasi dapat membangun tim yang lebih solid dan produktif. Oleh karena itu, pengembangan karyawan harus menjadi prioritas strategis dalam upaya mencapai keunggulan kompetitif di era digital yang terus berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Tit, A. A., Al-Ayed, S., Alhammadi, A., Hunitie, M., Alsarayreh, A., & Albassam, W. (2022). The Impact of Employee Development Practices on Human Capital and Social Capital: The Mediating Contribution of Knowledge Management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4). <https://doi.org/10.3390/joitmc8040218>
- Ansah, A., & Rita, Q. (2019). Effects of Training on Employee Performance in Ga East Hotels. *Acta Scientific Paediatrics*, 2(7), 02–07. <https://doi.org/10.31080/aspe.2019.02.0091>
- Ardiansyah, W. M. (2023). Peran Teknologi dalam Transformasi Ekonomi dan Bisnis di Era Digital. *JMEB Jurnal Manajemen Ekonomi & Bisnis*, 1(01), 11–22. <https://doi.org/10.59561/jmeh.v1i01.89>
- 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>
- Garcez, A., Silva, R., & Franco, M. (2022). Digital transformation shaping structural pillars for

- academic entrepreneurship : A framework proposal and research agenda. *Education and Information Technologies*, 27, 1159–1182.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI (JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI)*, 3(6), 657–666.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hakim, L., Abdullah, I., & Sa'adah, N. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi: Sebuah Studi Kualitatif terhadap Pengusaha Batik Muslim Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–24. <https://doi.org/10.23917/benefit.v6i2.14019>
- Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2020). KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI UNGGULBERBASIS KEARIFAN LOKAL DI INDUSTRI BATIK MASARAN SRAGEN JATENG. *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 69–82.
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 11(20).  
<https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Hosen, S., Hamzah, S. R. ah, Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1).  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. In *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* (Vol. 7, Issue 1, pp. 72–89). <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Ihsani, I. M., & Rini, H. P. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 75.  
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2786>
- Karim, M. M., Choudhury, M. M., & Latif, W. Bin. (2019). the Impact of Training and Development on Employees' Performance: an Analysis of Quantitative Data. *Noble International Journal of Business and Management Research ISSN*, 03(02), 25–33.  
<https://www.researchgate.net/publication/331147751>
- Krisnahadi, T., & Septika, B. H. (2021). Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4 . 0. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 5(2), 554.
- Latifah, L., Setiawan, D., Aryani, Y. A., Sadalia, I., & Al Arif, M. N. R. (2022). Human Capital and Open Innovation: Do Social Media Networking and Knowledge Sharing Matter? *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3).  
<https://doi.org/10.3390/joitmc8030116>
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1). <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.  
<http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pebriana, L. K. (2024). At-Tajdid: Journal of Islamic Studies. *At-Tajdid: Journal of Islamic Studies*, 4(1), 35–39.
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya

- Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(7), 2021.
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78–84.
- Safitri, N. A., Ilmiawan, M. F., Islami, D., Khadavi, M., & Ansori, M. I. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 95–110. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288>
- 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. <http://j-economics.my.id/index.php/home/article/view/190>
- Zahra, S., Andini, Z. R., Putri, L. S., & Keling, M. (2024). Menggali Potensi Kewirausahaan di Era Digital: Tantangan dan Peluang. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 54–63. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i1.592>