

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, PERENCANAAN, DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KEUANGAN

Astari Nur Rahmadani¹, Zahara Tussoleha Rony²
rahmadaniastari20@gmail.com¹, zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id²
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia, pendidikan, dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan tujuan utama untuk memahami sejauh mana perencanaan sumber daya manusia (SDM), pendidikan, dan pelatihan SDM memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan keuangan. Penelitian ini menggunakan metode systematic literature review, adapun data yang di ambil berasal dari jurnal jurnal yang di publikasikan pada google scholar dengan total keseluruhan jurnalnya 10 jurnal yang relevan. Hasilnya, perencanaan sumber daya manusia, Pendidikan, dan pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keuangan.

Kata Kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pendidikan, Pelatihan.

ABSTRACT

This research intends to analyze the influence of human resource planning, education and human resource training on employee performance with the main aim of understanding the extent to which human resource planning (HR), education and HR training have an influence on employee performance in the context of financial companies. This research uses a systematic literature review method, the data taken comes from journals published on Google Scholar with a total of 10 relevant journals. As a result, human resource planning, education and human resource training influence employee performance in financial companies.

Keywords: Human Resources Planning, Education, Training.

PENDAHULUAN

Dalam lanskap organisasi yang kompetitif saat ini, peningkatan Kinerja Perusahaan tetap menjadi landasan kesuksesan yang berkelanjutan. Kinerja Perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, dengan pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja sering dianggap sebagai pendorong utama. Pelatihan membekali karyawan dengan kompetensi yang diperlukan, kompensasi menumbuhkan motivasi dan kepuasan kerja, sementara disiplin memastikan kepatuhan yang konsisten terhadap standar dan tujuan organisasi (Darvishmotevali, 2020)

Meskipun faktor-faktor ini sangat penting, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mencapai keseimbangan optimal di antara faktor-faktor tersebut, yang menyebabkan ketidakkonsistenan dalam Kinerja Perusahaan. Studi ini berupaya untuk mengeksplorasi dinamika ini secara kualitatif, mengungkap wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam konteks tempat kerja (Obrenovic, 2020).

Agar suatu organisasi atau bisnis dapat mencapai tujuan dan sasarannya, sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting. Salah satu penentu keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dibicarakan di sini. Pekerja merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali yang senantiasa terlibat aktif dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Ketika menghadapi perubahan global yang ditandai dengan ketatnya

persaingan antar organisasi atau korporasi, maka fungsi sumber daya manusia menjadi semakin krusial. Pemberdayaan dan pendayagunaan penuh sumber daya manusia merupakan salah satu strategi untuk memerangi persaingan.

Mengingat keadaan ini, suatu organisasi atau bisnis harus lebih memperhatikan kesejahteraan, kemajuan karir, dan pengetahuan serta keterampilan tenaga kerjanya untuk meningkatkan prestasi karyawan dan motivasi untuk menggunakan seluruh sumber dayanya untuk mencapai tujuan. Para pemimpin harus lebih memperhatikan anggota staf dalam upaya untuk meningkatkan kinerja mereka karena mereka memahami betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan sebenarnya ditentukan oleh kinerja karyawannya. Merupakan tanggung jawab seorang pemimpin untuk mampu menumbuhkan lingkungan yang mendorong kinerja unggul dari anggota stafnya. Memposisikan personel secara tepat dan menawarkan pelatihan dapat berdampak pada kinerja setiap pekerja.

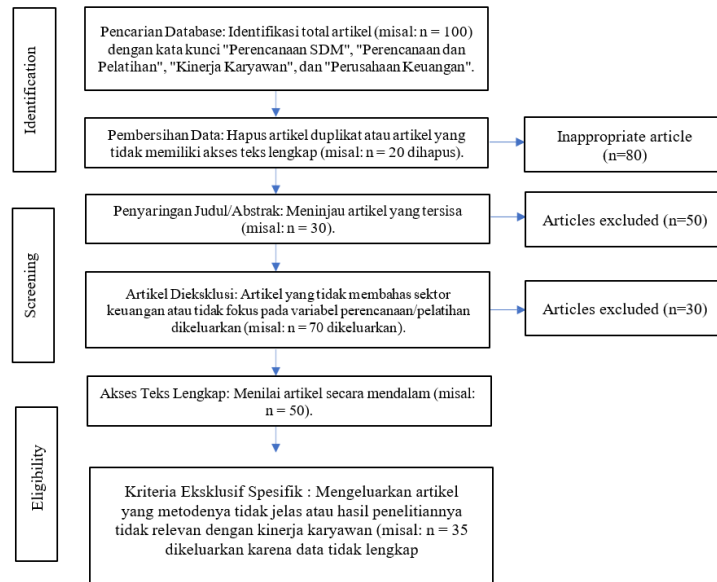
Keberhasilan suatu perusahaan dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat saat ini semakin bergantung tidak hanya pada kualitas produk atau layanan yang ditawarkannya tetapi juga pada kualitas sumber daya manusianya. Karyawan tidak lagi dilihat hanya sebagai pekerja yang melakukan tugas tetapi sebagai aset vital yang dapat secara signifikan memengaruhi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Karena itu, bisnis harus fokus untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berprestasi tinggi yang dapat mendorong perusahaan maju di pasar yang sangat kompetitif (Swanson, 2020). Organisasi dengan karyawan yang produktif, inovatif, dan berkomitmen lebih siap menghadapi tantangan, meningkatkan proses, dan mengeksplorasi peluang baru. Sumber daya manusia kini menjadi kunci keberhasilan bisnis, sehingga perusahaan perlu memprioritaskan pengembangan dan pengelolaan tenaga kerja untuk pertumbuhan jangka panjang (Kumar, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka sistematis bertujuan untuk mengidentifikasi aspek teoritis utama dan karakteristik utama publikasi untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil tinjauan dengan menerapkan prosedur yang transparan dan dapat direproduksi. Sederhananya, proses ini berkaitan dengan mengidentifikasi dan mengevaluasi sejumlah besar literatur. Tinjauan dilakukan berdasarkan teori-teori tertentu, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kesenjangan di bidang tersebut dan membangun model teoritis terkait dengan hasil yang muncul. Pencarian literatur dilakukan pada tanggal 04 Januari–08 Januari 2026. Tinjauan literatur dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan teori, yang terdiri dari lima tahap: mendefinisikan, mencari, memilih, menganalisis, dan menyajikan. Tahap pertama adalah mendefinisikan ruang lingkup dan basis data yang digunakan. Artikel ini menggunakan perilaku kerja inovatif sebagai variabel utama yang diteliti dengan organisasi publik sebagai objek studi. Bentuk artikel yang digunakan dalam tinjauan ini adalah artikel jurnal, ulasan makalah, dan artikel konferensi, yang teks lengkapnya dapat diperoleh dari jurnal, ResearchGate, atau langsung dari penulis. Bahasa yang digunakan dalam artikel yang akan ditinjau adalah bahasa Inggris. Peninjauan tidak membatasi tahun untuk mendapatkan gambaran awal studi perilaku kerja inovatif di organisasi publik dari basis data yang dipilih.

Tahap kedua adalah pencarian studi – studi efektif dalam basis data yang telah ditentukan pada tahap sebelumnya dengan menggunakan metode Prisma.

Tahap ketiga adalah pemilihan artikel yang akan dianalisis. Tiga peninjau menyeleksi setiap catatan dan setiap laporan yang diperoleh. Dalam memilih artikel, peninjau menggunakan PRISMA seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1. Metode yang digunakan untuk menilai risiko bias dalam studi yang disertakan, Pendekatan pengkodean kami bergantung pada penulis dan peninjau serta editor yang memeriksa karya penulis dalam proses peninjauan untuk menilai apakah suatu ukuran memenuhi standar yang ditetapkan dalam SLR.



Kami secara aktif menilai apakah ukuran sumber daya tampaknya memenuhi kriteria yang dijelaskan dalam SLR. Dari tahap sebelumnya, 100 artikel diidentifikasi, kemudian dikurangi menjadi 35 karena terdapat 50 artikel yang sama. Dari 100 artikel tersebut, dipastikan bahwa judul dan abstraknya sesuai dengan tema yang telah ditentukan, sehingga jumlah artikel dikurangi menjadi 20. Dari 20 artikel tersebut, ketersediaan teks lengkapnya dicari melalui basis data langsung dari jurnal, dari ResearchGate, dan langsung dari penulis, di mana teks lengkap dari 30 artikel diperoleh. Ke-30 artikel tersebut kemudian dibaca untuk menentukan apakah isi artikel tersebut sesuai dengan tema. Dari pembacaan singkat, ditemukan bahwa 70 artikel tidak sesuai. Dengan demikian, 30 artikel dimasukkan dalam tinjauan ini

Faktor penting lain yang harus dipertimbangkan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah penempatan personel yang strategis. Penempatan kerja mengacu pada penyelarasan peran individu dalam konteks pekerjaan yang sesuai; sejauh mana seorang karyawan berasimilasi ke dalam peran yang ditunjuk secara signifikan mempengaruhi volume dan kaliber output mereka. Penempatan sumber daya manusia yang efektif berfungsi sebagai mekanisme untuk mengoptimalkan penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang penting untuk kinerja tenaga kerja itu sendiri; ini sangat penting karena, untuk organisasi, posisi strategis karyawan dalam peran yang sesuai secara intrinsik terkait dengan kinerja mereka dan keuntungan yang dihasilkan yang diberikan kepada organisasi. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mampu dan berkualitas, terutama yang berkaitan dengan mempertahankan kualitas kehidupan kerja dan memelihara tenaga kerja untuk menumbuhkan komitmen untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penempatan strategis karyawan dalam peran kantor yang tepat akan memfasilitasi organisasi dalam memperoleh hasil kerja yang unggul dan mewujudkan tujuan yang diantisipasi. Sebagaimana diartikulasikan

oleh Hasibuan (2017), proses penempatan harus diinformasikan oleh spesifikasi yang diuraikan dalam deskripsi pekerjaan dan orang yang tepat di belakang pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan penentu yang sangat signifikan dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Rifai, 2013). Sebuah tinjauan literatur mengungkapkan bahwa beberapa penyelidikan sebelumnya telah menunjukkan korelasi positif dan substansial antara perencanaan sumber daya manusia dan kinerja karyawan (Fitria, 2017; Haqiqi, 2017; Saputra, 2020). Perencanaan sumber daya manusia dicirikan sebagai pendekatan sistematis yang bertujuan menjamin ketersediaan jumlah dan variasi personel yang sesuai di lokasi dan waktu yang ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan Keuangan

No	Judul	Metode Penelitian	Hasil Pembahasan
1	Judul: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	Metode yang digunakan adalah Kuantitatif (Kuesioner & Regresi Linear Berganda).	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, program pengembangan karir dan pelatihan teknis perbankan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai ResearchGate.
2	Judul: Pengaruh Perencanaan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik.	Metode: Deskriptif kuantitatif Data: Data primer melalui wawancara dan kuesioner Responden: 72 Karyawan.	Variabel Perencanaan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan F hitung sebesar 4200,002. Pelatihan memiliki pengaruh dominan dengan koefisien 0,498.
3	Judul: Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: 30 responden Metode Analisis: Regresi linier berganda.	Perencanaan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, perencanaan SDM dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 17,2%
4	Judul: Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Home Industri di Kabupaten Pekalongan.	Jenis Penelitian: Kuantitatif Sampel: 30 pelaku home industry Metode Pengumpulan Data: Kuesioner dengan skala Likert Teknik Analisis: Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen-seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaku home industry, Namun perkembangan SDM berpengaruh negative tidak signifikan, pemberian kompesansi berpengaruh positif tidak signifikan, dan pemeliharaan SDM berpengaruh positif tidak signifikan.

5	Judul: Pengaruh Perencanaan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Terhadap Kinerja Pegawai diBAPPEDA Kabupaten Bangka.	Jenis Penelitian: Kuantitatif Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perencanaan dan pelatihan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan menyumbang 24,1% terhadap kinerja pegawai, sementara 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain.
6.	Kepegawaian & Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Sula.	Metode incidental sampling) Pengumpulan Data: Kuesioner dengan skala Likert Analisis Data: Regresi berganda menggunakan SPSS.	sedangkan pelatihan (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,220 dengan nilai signifikansi 0,021. Secara simultan, kedua variabel memiliki nilai signifikansi 0,000, menunjukkan pengaruh signifikan.
7	Judul: Pengaruh Disiplin, Perencanaan Dan Pelatihan, Job Description, Skill Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: 2400 karyawan di Divisi Saniter Sampel: 343 responden (metode kuesioner) Pengumpulan Data: Kuesioner, wawancara observasi, dan studi literatur Analisis Data: Analisis jalur menggunakan SPSS Versi 20.0.	Pengaruh total disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 6,48%. Pengaruh total pendidikan dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 7,39%. Pengaruh total skill (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 7,35%. Pengaruh total komunikasi (X5) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 18,01%. Secara keseluruhan, pengaruh disiplin, pendidikan dan pelatihan, skill, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah 39,3%
8	Judul: Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-kausal. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan 30 responden menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.	Pelatihan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,745 atau 74,5%.

9.	Judul: Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Diperon Kelapa Sawit Brama Kumbara Pasaman Barat.	Metode penelitian kualitatif dengan kajian pustaka, menganalisis teori dan keterkaitan antarvariabel melalui literatur yang relevan.	Pengembangan karir dan perencanaan SDM berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berperan sebagai mediator antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.
10	Judul: Pengaruh Pelatihan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Perdagangan Pasar Kota Binjai.	Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Analisis data menggunakan SPSS versi 25.0.	Pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa untuk dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang mengutamakan talenta, semua organisasi harus cepat dalam melatih, mengevaluasi, dan mempertahankan tenaga kerjanya.

Menurut Perencanaan Sumber Daya Manusia (Tampubolon, 2016), perencanaan kebutuhan sumber daya manusia adalah proses dimana suatu organisasi mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuannya. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami visi masa depan organisasi dan meminimalkan kekurangan yang menghambatnya, seperti buruknya kualitas karyawan. Menurut (Kasmir, 2018), perencanaan sumber daya manusia adalah estimasi sistematis mengenai penawaran dan permintaan tenaga kerja di masa depan dalam suatu organisasi. Menurut (Priansa, 2011) hal.44), perencanaan sumber daya manusia adalah proses dimana manajemen menentukan arah sumber daya manusia suatu perusahaan guna mencapai jabatan dan gelar yang diinginkan di masa depan.

Menurut (Hasibuan, 2019) Perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan karyawan untuk memenuhi kebutuhan suatu perusahaan dan berkontribusi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut (Mangkunegara, (Nasution, 2016)), perencanaan sumber daya manusia adalah proses mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia dan cara menyatukan kebutuhan tersebut sedemikian rupa sehingga pelaksanaannya diintegrasikan ke dalam perencanaan organisasi; Pendekatan manajemen sumber daya manusia didasarkan pada nilai seseorang dalam hubungannya dengan organisasi. Selain itu, efektivitas organisasi ditentukan berdasarkan definisi perencanaan sumber daya manusia di atas. Perencanaan sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai berikut: Ini adalah proses menentukan kebutuhan sumber daya manusia antarpribadi dan eksternal untuk menarik dan menyediakan tenaga kerja yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan:

Pengaruh Perencanaan terhadap kinerja karyawan Perusahaan keuangan

NO	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Judul: Pengaruh Perencanaan, Pengembangan, dan Pelatihan SDM dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan.	Metode yang digunakan adalah studi literatur, dengan mengkaji berbagai sumber sekunder untuk memperdalam pemikiran dan hasil penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
2.	Judul: Pengaruh Perencanaan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang).	Pendekatan: Kuantitatif Sampel: 80 karyawan Teknik Pengambilan Sampel: Proportional stratified random sampling Analisis Data: Analisis jalur (path analysis) menggunakan SPSS.	Kinerja karyawan (X4) dipengaruhi 56.5% oleh metode diklat (X1), materi diklat (X2), dan kemampuan kerja (X3). Variabel materi diklat (X2) dan kemampuan kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (X4). Metode diklat (X1) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Judul: Pengaruh Perencanaan dan Pelatihan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Makassar.	penelitian deskriptif dengan menggunakan survey . Sampel diambil sebanyak 66 orang dengan metode Random Sampling . Data diperoleh dari data primer.	Perencanaan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan, sedangkan uji t menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan, sedangkan pelatihan berpengaruh signifikan.
4.	Judul: ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN DAN PERENCANAAN	Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan tingkat signifikansi 2,5% karena uji dua sisi dan $N = 30$ diperoleh t tabel sebesar $= 2,052$. Sedangkan t hitung untuk pengawasan 2,761, (t hitung $> t$ tabel) berarti

5.	SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK LAMPUNG LAMPUNG KANTOR CABANG PEMBANTU SUKADANA PROVINSI LAMPUNG	<p>kuesioner. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji-t dan uji- F dengan program SPSS 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan tingkat signifikansi 2,5% karena uji dua sisi dan $N = 30$ diperoleh t tabel sebesar $= 2,052$. Sedangkan t hitung untuk pengawasa 2,761, ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) berarti pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian juga pengujian terhadap perencanaan sumber daya manusia, menunjukkan t hitung sebesar 2,384 ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$) berarti perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
6.	Judul: PENGARUH PERENCANAAN SDM, PENGEMBANGAN SDM, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PETUGAS AMIL PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) DI KALIMANTAN SELATAN.	<p>Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan, dengan menggunakan rumus slovin diperoleh sejumlah 74 orang responden dari 13 Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Data diperoleh dari hasil angket, kemudian data di analisis menggunakan program SPSS 17</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa dari ketiga variabel independent yaitu perencanaan SDM, pengembangan SDM dan Kompensasi terbukti mempengaruhi kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan baik secara parsial maupun simultan.</p>
7.	Judul: PENGARUH KINERJA PEGAWAI DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah	<p>Meode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode survei yakni Metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai yaitu sebanyak 134 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 57 orang.</p>	<p>Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa kinerja pegawai dan pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan tingkat hubungan yang termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya variabel bebas yaitu kinerja pegawai dan pengelolaan sumber daya</p>

	Kabupaten Ciamis).		manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu efektivitas organisasi.
8.	Judul: Pengaruh Perencanaan , Pelatihan, dan Pengembangan SDM dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan	Metode penelitian ini adalah metode kualitatif dalam studi Pustaka (Libralry Research).	Hasil penelitian ini secara analisis perencanaan, pelatihan maupun pengembangan sama-sama memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawan perusahaan.
9.	Judul: Pengaruh Perencanaan Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Era Modern	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data dari literatur penelitian sebelumnya, jurnal, buku, dan laporan terkait.	Penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang efektif berkontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
10.	Judul: PENGARUH KETERAMPILAN , PENGETAHUAN DAN KEMAMPUAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN AGRO INDUSTRI DI KELURAHAN MATARAN KECAMATA N ANGGERAJA.	Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi dengan teknik analisis regresi lienar berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM secara menyeluruh terhadap kinerja karyawan dengan presentasi sebesar 91.1%.

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa perencanaan adalah pengaruh, dukungan, atau kebutuhan seseorang yang bertanggung jawab dalam membentuk kepribadian peserta didik dan memungkinkannya melaksanakan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, peranan pendidikan dapat dikatakan sebagai landasan dalam melatih, mempersiapkan, mengembangkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan di masa depan. Pertanyaan mendasar terpenting yang mendasari pertimbangan filosofis tentang pendidikan adalah pertanyaan tentang tujuan pendidikan. Hal ini merupakan komitmen yang berkaitan dengan nilai-nilai dan prasyarat logis consensus nasional. Perencanaan sumber daya manusia adalah salah satu langkah awal yang penting bagi perusahaan untuk membentuk tenaga kerja yang efektif. Audit sumber daya manusia merupakan serangkaian penerapan proses proses sistematis dalam mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara objektif atas kinerja suatu organisasi, program, fungsi atau kegiatan (Masnawaty, 2023).

Memiliki kemampuan analitis dan pemecahan masalah dari. Semakin tinggi tingkat perencanaan maka semakin tinggi pula kemampuan kerja dan produktivitas seseorang. Selain pelatihan, pelatihan lanjutan juga memberikan dampak positif terhadap kinerja

pegawai. Program pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Oleh karena itu, semakin sering program pelatihan dilakukan, semakin tinggi tingkat kinerja yang diharapkan. Kinerja karyawan memiliki dampak besar pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang baik membantu perusahaan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Tingkat signifikansi yang dilaporkan lebih besar dari 0,05 dan 0,664 sehingga dampak pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan (X1) dengan kualitas sumber daya manusia (Y). Dalam penelitian ini pendidikan tidak berpengaruh karena data yang dikumpulkan tidak membuktikan hipotesis. Faktanya, ukuran sampel yang lebih besar mungkin diperlukan untuk menunjukkan hubungan yang kuat antar variabel. Karena jumlah sampel pegawai Bank KCP Lamongan Syariah Mandiri hanya 17 responden, maka hasil yang diperoleh tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Hal ini dikarenakan semakin besar ukuran sampel yang digunakan maka semakin kecil nilai kritis yang digunakan sebagai kriteria. Faktor lingkungan juga secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan tinggal bersama kami selama lebih dari dua tahun. Namun kenyataannya, semakin lama karyawan bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapat. Sebaliknya, pegawai tidak bisa memperoleh pengalaman jika tidak bekerja atau hanya bekerja dalam jangka waktu singkat. Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator bakat utama memberikan kontribusi paling besar terhadap angket deskripsi variabel pendidikan sebesar 70,6%. Sementara itu, indikator tingkat pendidikan hanya sebesar 62,7%. Kontribusi masing-masing indikator sedikit bervariasi. Indeks kesesuaian ukuran merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di bank syariah. Indikator dalam hal ini adalah kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai yang bekerja di BSM Lamongan. Sebagian besar karyawan menggunakan pengetahuan yang mereka peroleh selama pelatihan.

Pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Perusahaan keuangan.

NO	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Judul: PENGARUH KETERAMPILAN, PENGETAHUAN DAN KEMAMPUAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN AGROINDUSTRI DANGKE DI KELURAHAN MATARAN KECAMATAN ANGGERAJA.	Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi dengan teknik analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM secara menyeluruh terhadap kinerja karyawan dengan presentasi sebesar 91.1%.

2.	Judul: PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPMPD PROVINSI SULAWESI UTARA.	Metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada karyawan BPMPD Sulawesi Utara.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian lainnya yang berhubungan dengan variabel atau objek penelitian ini. Diharapkan pula penelitian ini dapat dipakai untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.
3.	Judul: PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN	Metode penelitian yang digunakan adalah literarture review dengan mengumpulkan jurnal- jurnal terkait dari tahun 2018 hingga 2023. Hasil dari beberapa review tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.	Penelitian yang dilakukan oleh Yosef Ferry Pratama, Dian Wismar'ain (2018) didapati hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positi dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan yang diberikan, maka kinerja karyawan juga meningkat. 2. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018) didapati bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, semakin sering dilakuakan pelatihan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
4.	Judul: Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana.	Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis ini yang menghasilkan data dalam bentuk angka yang akan disusun berdasarkanpendekatan Metode engumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran serta keberhasilan dalam suatu penelitian.	Hasil penelitian ini juga memberikan kesimpulan bahwa jika sistem informasi sdm dapat di aplikasikan dengan baik maka akan meningkat pula kinerja karyawan pada perusahaan. 2. Hasil Hipotesis H2 Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu 4,400 maka dapat diketahui thitung (4,400) > ttabel (1,998) dan nilai signifikansi $(0,000) < (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.
5.	Judul: Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanwil Denpasar.	Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitat if. Pengumpulan data menggunakan koesioner.	Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig.t sebesar $0,001 < 0,050$ mengidentifiikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. (2) Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig.t sebesar $0,046 < 0,050$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

6.	Judul: Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia).	Prosedur menuliskan Artikel ini	Melalui pembahasan yang ada di bab terdahulu, bisa menyimpulkan jika pengembangan karier berdampak positif maupun krusial bagi motivasi kerja.
----	--	---------------------------------	--

7.	Judul: Pengaruh Perencanaan Sdm Dan Rekrutmen Karyawan.	Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendalami pemahaman tentang pengaruh perencanaan SDM dan rekrutmen karyawan dengan mengumpulkan data dari	Beberapa penelitian telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan SDM dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM dan rekrutmen karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Judul: Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt Yubi Technology).	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif, dari hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh Pendidikan.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan , untuk variabel Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan , lain hal nya dengan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9.	Judul: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja.	menggunakanmetode Studi Literatur atau LibraryResearch. Metode ini melibatkan:Pengkajian Kritis: Meninjau secara kritis pengetahuan, gagasan, dan temuan yang terdapat dalam literatur akademik. 1. Sumber Referensi: Menggunakan berbagai jurnal nasional yang diterbitkan dalam rentang waktu 5 tahun terakhir (2018-2023). 2. Pengumpulan Data: Mengumpulkan jurnal melalui Google	Dari kajian literatur yang dilakukan, berikut adalah ringkasan hasil penelitian terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja: 1. Nur Aina Sari et al (2023): Menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja staf pengajar, baik secara parsial maupun simultan. 2. Azman Pasaribu et al (2023): Menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh signifikan ketika pelatihan dan pengembangan dianalisis secara bersamaan. 3. Iqbal Maulana Ihsani dan Hesty

		Scholar dengan kata kunci terkait Variabe pelatihan,	Prima Rini (2023): Mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan, sedangkan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap
10.	Judul: Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pt Berkat Sinar Sentosa.	Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Berkat Sinar Sentosa yang berjumlah 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Berkat Sinar Sentosa.

Dari tabel di atas terlihat bahwa pelatihan memegang peranan penting dalam perusahaan. Pelatihan dianggap sebagai salah satu luaran untuk menunjang karir pegawai di dunia kerja. Meningkatkan motivasi dan kinerja untuk mengembangkan karyawan menjadi profesional di bidangnya. Berbagai definisi pelatihan karyawan telah dikemukakan oleh para ahli. Berdasarkan temuan penelitian (Hardityo, 2021), pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Islami karyawan. Temuan penelitian (Parabasari & Baehaki, 2017) menjelaskan bahwa pelatihan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan adalah suatu proses pendidikan di mana para manajer dipersiapkan dalam jangka waktu yang lama dalam suatu prosedur yang terstruktur dan terorganisir, di mana mereka mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis sebagai tujuan umum. Menurut (Hia & Ndraha 2020), pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, perencanaan, pengalaman kerja, hubungan interpersonal, dan evaluasi kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu mempersiapkan karyawan untuk pekerjaan dan posisi di masa depan. Dan menurut (Gustiana et al., 2022), pengembangan mengacu pada kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengantisipasi kebutuhannya di masa depan. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan sering disebut dengan pengembangan karir atau pengembangan kepemimpinan. Hasil penelitian (Yulianthini et., al 2020) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Monalis et al., 2020) menunjukkan bahwa dampak pengembangan talenta mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara umum, setiap organisasi memerlukan beberapa elemen agar dapat berfungsi. Membantu Anda mencapai kinerja yang unggul. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan yang diharapkan oleh perusahaan. Memiliki sejumlah besar karyawan yang berkualifikasi tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan memungkinkannya untuk berkembang dan bertahan di dunia yang semakin kompetitif. (Andayani & Hirawati, 2021). Berkembangnya suatu organisasi tidak terlepas dari kinerjanya, oleh karena itu kinerja yang baik dari seluruh pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Tentu saja hal ini tidak terlepas dari kualifikasi dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai juga memerlukan penilaian ini sebagai umpan balik, sehingga penilaian harus ditetapkan sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja pegawai untuk tujuan tertentu. (Ngroho., 2022) Sedangkan kinerja pegawai sendiri merupakan hasil yang dicapai seorang

pegawai dalam bekerja menurut standar tertentu yang diterapkan pada pekerjaan tertentu. Dalam hal ini timbul masalah seperti kurangnya keterampilan komunikasi. Hal ini menyulitkan karyawan untuk berinteraksi dengan pelanggan. Oleh karena itu, pelatihan public speaking sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan berbicara di depan umum, meningkatkan rasa percaya diri, dan menyampaikan informasi dengan jelas. Temuan penelitian (Safitri, 2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan (Arsindi et al., 2022) menemukan adanya pengaruh simultan terhadap kinerja antara variabel motivasi dan disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini Secara umum setelah dilakukan pembahasan dan juga penyesuaian dengan pendapatan dari beberapa pihak secara umum dapat diambil beberapa poin terkait dengan kesimpulan yang bisa kita ambil, kesimpulannya adalah peneliti menyarankan hal pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu, memberikan wadah atau tempat bagi karyawan untuk memberanikan diri mengembangkan suatu ide kreatif yang mereka punya dan wawasan yang telah mereka dapat selama bekerja di perusahaan tersebut. Kedua, perusahaan dapat selalu melibatkan para karyawan di setiap kegiatan perusahaan, hal ini secara tidak langsung akan menciptakan kepuasan saat bekerja dan akan membuat karyawan lebih berkomitmen terhadap perusahaan, mereka akan mengerahkan semua tenaga dan upaya mereka untuk lebih mengutamakan pekerjaan mereka dan meningkatkan kualitas kerja pada perusahaan pengaruh sumber daya manusia, pelatihan dan kegiatan pendidikan atau tingkat pendidikan itu juga mampu mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan tingkat pendidikan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai hal termasuk kemampuan yang menyangkut pengetahuan kemampuan secara umum maupun keahlian mereka, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kemampuan seseorang akan semakin baik dan ini hasilnya memiliki pengaruh yang positif juga. Pelatihan yang dilakukan akan meningkatkan kemampuan yang mereka miliki serta menjelaskan kemampuan satu karyawan dengan karyawan lain itu sesuai penelitian memiliki pengaruh yang berpengaruh positif karena pelatihan mampu mewujudkan pemahaman secara menyeluruh mengenali pengetahuan yang mereka lakukan dengan pekerjaan yang akan mereka laksanakan sehingga hal ini memiliki pengaruh yang positif dan mendukung keduanya. Melalui pelatihan berkelanjutan perusahaan bisa kembangkan kinerja karyawan yang jauh lebih positif dan lebih baik dari sebelumnya. positif karena pelatihan mampu mewujudkan pemahaman secara menyeluruh mengenali pengetahuan yang mereka lakukan dengan pekerjaan yang akan mereka laksanakan sehingga hal ini memiliki pengaruh yang positif dan mendukung keduanya. Melalui pelatihan berkelanjutan perusahaan bisa kembangkan kinerja karyawan yang jauh lebih positif dan lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianingsih, Desi, and Chalimah Chalimah. "PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA HOME INDUSTRI DI KABUPATEN PEKALONGAN." *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis*. Vol. 1. No. 1. 2023.
- Anwar, Anwar, Aulia Nurul Izmi, and Agung Widhi Kurniawan. "Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 2.2 (2023): 349-360.
- Ardianto, Riski Eko, and Maha Putra. "Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana." *JENIUS (Jurnal*

- Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 5.2 (2022): 314-325.
- Bolung, Rio Vicky, Silcyljeova Moniharapon, and Genita G. Lumintang. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6.3 (2018).
- DAERAH KOTA JAMBI. Diss. Universitas BATANGHARI Jambi, 2024
- Diss. Universitas Muhammadiyah Metro, 2022.
- Dupri, D, M., dkk. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Modernisasi. *Jurnal: Manajemen diversifikasi*. 2(3), 406-411.
- Fauziah, Nurul Putri, and Erry R. Pangestu. PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
- Fauziyah, Risma. PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MAJU MAPAN TANJUNG KEDAMEAN GRESIK. Diss. UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA, 2023.
- Fikri, Zakiyudin. "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT IV TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN BANGKA." *Publicio: Jurnal Ilmiah*
- Fokaaya, Asri, Marwan Marwan, and Milwan Milwan. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan terhadap Pengembangan Pegawai di Badan Pengembangan Kepegawaian & Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Sula." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 4.4 (2022): 2577-2584.
- Handayani, Siti. PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN REWARD SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS KARYAWAN PADA PT BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG).
- HILDANI, Hildani, et al. ANALISIS JABATAN, PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *IndOmera*, 2024, 5.9: 41-51.
- Hulu, R. G. M., Lase, H., & Larosa, Y. M. (2024). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Osseda Desa Miga Gunungsitoli. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 2917-2927.
- JURNAL: ESCAF. Ed 2, 146-150.
- Juwita, Reni. "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir." *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen* 2.2 (2019): 1-11.
- KARTIKA, FITRI. PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP
- Karyawan. *Jurnal: Dimensi*. 3(9), 505-515.
- KASUS di PT YUBI TECHNOLOGY). Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2022.
- Kesuma, Hendra Hadi, Luh Kadek Budi Martini, and AA Istri Ngurah Dyah Prami. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanwil Denpasar." *Majalah Ilmiah Widyacakra* 4.2 (2021): 1-13.
- Khairunnisa, N., dkk. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja. *Jurnal: arastirma*. 2(4), 452-459.
- KINERJA PEGAWAI PT BERKAT SINAR SENTOSA. Diss. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara, 2023.
- KOTA BANDUNG. Diss. Universitas Pasundan, 2024.
- Lengkong, M.C. J., dkk. (2003). Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi kasus pada kantor badan keuangan dan asset daerah provinsi Sulawesi utara). *Jurnal: EBMA*. 4(11), 144-151.
- Lutfia, Lutfia, et al. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Diperon Kelapa Sawit Brama Kumbara Pasaman Barat." *Jumbiwira: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan* 3.2 (2024): 18-32.

- Manu, Iban Abraham, Simon Sia Niha, and Henny A. Manafe. "Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4.2 (2022): 176-188.
- Mustaqim, Ikhsan. *Pengaruh Perencanaan Sdm, Pendidikan Dan Pelatihan Sdm Terhadap Performa Karyawan Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diss. Universitas Terbuka, 2022.
- Pangkey, Masje S., and Jericho D. Pombengi. "Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara." *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK* 10.2 (2024): 1-10.
- Politik, Kebijakan dan Sosial 5.2 (2023): 123-132.
- RACHMAN, T., ASROPI, A., & SUHARDJO, S. (2024). PENGEMBANGAN DAN MODIFIKASI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN
- Rahman, Abdur, et al. "PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 1.5 (2023): 342-347.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, L, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Terhadap Kinerja
- Rofikho, Vikha. PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
- Ruspratiwi, Ruspratiwi, et al. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang." *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 4.1 (2024): 200-213.
- Saputra, H., dkk. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *Jurnal: Inovasi Bisnis dan manajemen Indonesia*. 2(3), 187-197.
- Saragih, Marintan, and Desmi Triyanti Purba. "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 6.1 (2024): 55-66.
- SELATAN. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(3), 436-450.
- Sembiring, Veramika, Hasrat Firmanniat Harefa, and Imanuel Zega. "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PASAR KOTA BINJAI." *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN* 11.1 (2022): 169-179.
- SIMANJUNTAK, O. M. (2024). PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA DAN SISTEM INFORMASI SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA.
- Sinuhaji, Br, B, C., dkk. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pahandut Tahun 2022. *Jurnal: Ilmu sosial, politik dan pemerintah*. 2(12), 233-247.
- Slameta, Jaka, and Titik Sulastri. "Pengaruh Disiplin, Pendidikan Dan Pelatihan, Job Description, Skill Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Surya Toto Indonesia, Divisi Saniter, Unit Cikupa, Tangerang)." *JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN HUMANIORA* 3.1 (2023).
- Suartini, Iin, Syamsul Maarif, and Siti Amanah. "Perencanaan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan Di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Daerah." *Belantika Pendidikan* 5.1 (2022): 18-30.
- Suriana, dkk. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas.
- Tarigan, Nerys Lourensus L., Thomas Aquinas Radito, and Andri Purnamawati. "Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Optimal* 18.2 (2021): 94-104.

- Wardani, Clara Tri. PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA KANTOR SEKRETARIAT
- Wulandari, Indah, Musdalifah Musdalifah, and Titin Sri Wayuni. "PENGARUH PERENCANAAN SDM DAN REKRUTMEN KARYAWAN." *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi* 2.12 (2023): 122-132.
- Xanderina, M., Nafil, A. A., & Jatmiko, F. (2024). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Negeri Era Digitalisasi Dengan Kecerdasan Buatan. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 8(4), 4451-4456.
- Zahra, I, I., dkk. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai: Kajian 5 Jurnal Internasional Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia. *Jurnal: As-Syirah: Islamic economics & Finacial Jurnal*. 2(3), 655-675.