



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 26%**

Date: Tuesday, August 06, 2019

Statistics: 675 words Plagiarized / 2591 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

---

ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA BAHARI MENARA LINE DOCKYARD DI BANJARMASIN Eva Nur Indah Sari Evaindah23@gmail.com ABSTRAK  
Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) pelatihan sumber daya manusia pada PT.

Duta Bahari Menara Line Dockyard di Banjarmasin berperan penting dalam rangka peningkatan kinerja karyawan (2) pengembangan sumber daya manusia pada PT. Duta Bahari Menara Line Dockyard di Banjarmasin berperan penting dalam rangka peningkatan kinerja karyawan (3) pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Duta Bahari Menara Line Dockyard di Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berperan penting dalam memberikan manfaat pada karyawan agar dapat bekerja lebih terampil, menguasai pekerjaan dan tugas yang diberikan serta menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan baik dimasa sekarang ataupun dimasa yang akan datang dimana akan menguntungkan perusahaan dimana kinerja perusahaan meningkat serta kepuasan pelanggan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, dan Kinerja Karyawan ABSTRACT This study aims to examine: (1) training in human resources at PT. Duta Bahari Menara Line Dockyard in Banjarmasin plays an important role in improving employee performance (2) human resource development at PT. Duta Bahari Menara Line Dockyard in Banjarmasin plays an important role in order to improve employee performance (3) training and development of human resources is needed to improve employee performance at PT. Duta Bahari

Menara Line Dockyard in Banjarmasin. This study used qualitative research methods.

In this study, data collection was conducted through interviews. The results of the study show that training and development play an important role in providing benefits to employees in order to work more skillfully, master the work and tasks assigned and complete all the tasks and jobs provided by the company and can improve employee performance both now and in the future where will benefit companies where company performance increases and customer satisfaction.

Keywords: Training, Development, and employee performance

PENDAHULUAN Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang tidak dapat terpisahkan dari perusahaan. Yang mana sekarang semakin banyak didirikannya perusahaan yang menjadi pesaing bisnis perusahaan yang telah kita bangun. Disinilah peran SDM sesungguhnya diuji apakah mereka mempunyai semangat kerja yang tinggi dan kinerja yang baik atau malah sebaliknya.

Karyawan itu diibaratkan sebagai jantung di dalam perusahaan, tanpa ada kualitas karyawan maka perusahaan jelas tidak akan mungkin dapat mengalami kemajuan yang signifikan. Jika mereka hanya pada level kualitas pelatihan dan pengembangan yang sama maka tidak dipungkiri perusahaan itu mengalami kemunduran di bandingkan dengan perusahaan lain, jika terus dibiarkan dapat menimbulkan terjadinya penutupan dari lembaga atau perusahaan tersebut.

Kita sadar bahwa setiap sumber daya manusia memiliki batas-batas kemampuan atau kinerja mereka, yang mana kadang kala muncul terjadinya penurunan kualitas dari SDM itu sendiri hal ini disebabkan banyaknya tantangan berat yang mereka hadapi disaat karyawan tidak begitu siap atau kurangnya pembekalan pelatihan dan pengembangan dalam menangani masalah. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama.

Melalui perencanaan SDM, yang mana merupakan fungsi awal dan kegiatan departemen SDM, diketahui kebutuhan SDM dan analisis pekerjaan, yang menilai orang dengan kualifikasi tertentu, yang selanjutnya dilakukan proses rekrut, seleksi dan orientasi, terkumpul biodata dan preferensi karir karyawan yang selanjutnya proses penilaian karyawan dapat dipergunakan sebagai media umpan balik sebagai dasar pemberian pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.

Setelah tuntas maka harus diadakannya peningkatan kemampuan dan keahlian dari masing masing karyawan secara berkala. Perusahaan besar sekalipun tidak akan mampu bersaing hanya dengan mengandalkan kebesaran dan skala bisnis yang dimiliki, tetapi harus responsif terhadap perubahan. Proses bisnis tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan dan hierarki, tetapi dikendalikan oleh visi dan nilai.

Itu semua memerlukan kemampuan SDM yang dapat diandalkan, yang mana memiliki wawasan, kreativitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan. Setiap orang dalam organisasi harus mampu menjadi leader. Fungsi pelatihan dan pengembangan hendaklah dilaksanakan oleh perusahaan agar dapat meraih manfaat yang positif bagi perusahaan.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan dapat memberikan manfaat kepada karyawan

dan perusahaan berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan akan bertambah kinerja dan kemampuan karyawan dan bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM. Akan tetapi, kegiatan pelatihan dan pengembangan bukan solusi universal yang dapat memenuhi semua kebutuhan.

Rancangan tugas yang efektif, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan lainnya juga diperlukan. Meskipun begitu, kegiatan pelatihan dan pengembangan dapat menghasilkan kontribusi yang sangat penting jika dikerjakan secara benar. Maka sebab itu, peningkatan terus-menerus kemampuan dan keahlian karyawan merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakkan.

Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan telah menjadi bagian dari kebutuhan ini. Perusahaan yang menjadi objek penelitian penulis, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha membangun kapal, melakukan conversi, perawatan/pemeliharaan kapal, pembuatan/perbaikan komponen kapal. Perusahaan ini memberikan pelatihan terhadap semua pegawai, baik kepada kepala bagian sampai ke staf yang ada.

Dan penulis merasa instansi ini sangat erat berkaitan dengan bidang manajemen SDM. METODE Metode penentuan sampel yang dipakai dalam penelitian ini merupakan teknik purposive sampling. Yang mana teknik purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Sampel dalam penelitian ini dipilih secara subyektif berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur dalam mendapatkan sumber data primer yang dibutuhkan sehingga membutuhkan wawancara yang mendalam terkait pelatihan dan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif.

Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menemukan jawaban terhadap suatu fenomena atau pertanyaan melalui aplikasi prosedur ilmiah secara sistematis dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Subjek penelitian di sini adalah pihak-pihak yang berkaitan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, baik yang mengadakan, pernah mengikuti, dan sedang mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Objek yang dijadikan penelitian di sini adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT.

Duta Bahari Menara Line Dockyard yang mencakup penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kinerja karyawan. Sumber data primer dalam

penelitian ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara dengan para narasumber terkait pelatihan SDM. Data sekunder dalam penelitian ini berupa company profile yang dipublikasikan di <http://ptdml.com/> yang merupakan website perusahaan. HASIL DAN PEMBAHASAN PT.

Duta Bahari Menara Line Dockyard merupakan group perusahaan dari Sinar Alam Corporation yang bergerak dalam bidang usaha membangun kapal, melakukan conversi, perawatan / pemeliharaan kapal, pembuatan/perbaikan komponen kapal yang berasal dari Banjarmasin yang mana agar dapat meningkatkan daya saing perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini karena dengan peningkatan kinerja karyawan, yang berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan maka akan membuat para pelanggan baik yang baru atau yang lama akan puas dan loyal sehingga pelanggan tersebut akan selalu menggunakan jasa dan layanan perbaikan kapal perusahaan.

Wawancara yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini ditemukan bahwa perusahaan ini secara konsisten memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan perusahaannya. Pelatihan dan pengembangan kepada karyawan ini dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dari semua divisi. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan dianggarkan oleh perusahaan sekitar 9% dari total biaya tenaga kerja per tahun.

Pelatihan dan pengembangan tersebut telah diberikan kepada 85% dari seluruh karyawan PT. Duta Bahari Menara Line Dockyard. Bentuk pelatihan dan pengembangan kepada karyawan yang dilakukan antara lain berupa on the job training serta pelatihan berupa seminar atau workshop sesuai keahlian untuk semua divisi dalam rangka mengupdate pengetahuan dan wawasan perbaikan kapal, serta pelatihan out bound yang mana peserta langsung turun kelapangan untuk menangani pekerjaan.

Dengan adanya mengikuti pelatihan dan pengembangan, karyawan dapat bekerja lebih terampil, menguasai pekerjaan dan tugas yang ada, serta dapat menyelesaikan segala tugas dan pekerjaan yang didapat dari perusahaan dengan begitu kinerja karyawan pastinya akan terus meningkat. Dengan meningkatnya kinerja karyawan perusahaan mempunyai aset yang sangat penting berupa karyawan yang terlatih dan bekerja dengan kualitas kinerja yang tinggi serta kuantitas kerja yang besar.

Bagi karyawan yang sudah terlatih dapat bekerja dengan maksimal khususnya dalam memberikan pelayanan dan perbaikan berkualitas kepada para pelanggan. Untuk karyawan baru yang telah diterima memerlukan program pelatihan karyawan. Pengembangan karyawan ditujukan kepada karyawan lama agar dapat mengembangkan keahlian yang sudah dimiliki, agar karyawan dapat mengikuti tuntutan

perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Program ini bertujuan agar karyawan mampu memegang tanggung jawab dalam pekerjaan di masa yang akan datang.

Program ini dapat dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal berarti karyawan ditugaskan oleh perusahaan. Sedangkan secara informal berarti karyawan melatih dan mengembangkan dirinya atas keinginan dan inisiatif sendiri tanpa harus ditugaskan oleh perusahaan. Program ini dapat menjadikan karyawan semakin produktif sehingga memungkinkan perusahaan mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir karyawan.

Hal ini karena karyawan merupakan salah satu komponen utama dalam menyukseskan dan mendorong tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin serta calon pemimpin juga selalu diberikan motivasi dan juga diberi pelatihan khusus dalam pengembangan hard skill dan soft skill sebagai pemimpin sehingga jika pemimpin tersebut memegang suatu posisi maka mereka akan memiliki kemampuan, serta kompetensi yang dibutuhkan untuk memimpin dengan efektif dan efisien.

Melalui program ini perusahaan berusaha mengurangi ketergantungan terhadap pengangkatan karyawan baru. Devisi SDM bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi karyawannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif, baik bagi karyawan baru (orientasi), maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut; memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan harus diumumkan dengan kebutuhan-kebutuhan sesuai keahlian. Analisis jabatan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk mempelajari, mengumpulkan dan mencatat keterangan-keterangan atau yang berkaitan dengan masing-masing jabatan secara sistematis dan teratur. Perusahaan sangat memperhatikan inovasi karyawan khususnya kemandirian karyawan dalam berinovasi.

Karyawan yang berinovasi di perusahaan ini sangat diperhatikan dan diberi ruang yang cukup dalam pengembangannya. Pengembangan moral, PT. Duta Bahari Menara Line Dockyard sebagai salah satu perusahaan yang mengedepankan kepercayaan pelanggan. Seperti yang diungkapkan sampel penelitian ini, bahwa karyawan yang diikutsertakan dalam program ini bermanfaat untuk terus meningkatkan kompetensi mereka baik dari segi pengetahuan maupun keahlian reparasi.

Menurut sampel, nantinya **karyawan yang telah mengikuti program** pengembangan karyawan mampu menghadapi pekerjaan dimasa sekarang maupun **masa yang akan datang** yang mana mampu bersaing terhadap perusahaan perbaikan kapal lain. **Pelatihan dan pengembangan karyawan** penting bagi perusahaan karena pengembangan karyawan akan meningkatkan kualitas SDM.

Manfaat **pelatihan dan pengembangan karyawan** dari sisi karyawan dimana karyawan tersebut akan mengalami peningkatan karir, peningkatan kesejahteraan, peningkatan moral, peningkatan rasa percaya diri, serta peningkatan dalam hal aktualisasi diri. Kesemua hal ini merupakan kebutuhan - kebutuhan yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. **Manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan** dari sisi perusahaan.

Dimana perusahaan akan memperoleh karyawan - karyawan yang memiliki kompetensi, moral yang tinggi, trampil, ahli, memiliki pengalaman, motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan berkinerja tinggi. **Manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan** dari perspektif pelanggan. Dimana para pelanggan akan dilayani oleh karyawan yang memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat tangkas, tanggap, terpercaya, handal, dan ramah serta perbaikan kapal cepat terselesaikan. Hal ini akan menjadikan pelanggan puas dengan hasil yang telah dikerjakan karyawan. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan.

Upaya ini dilakukan oleh pimpinan dan seluruh jajaran perusahaan semuanya bersatu pada meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dari semua divisi atau SDM yang berhubungan langsung dengan pelanggan maupun divisi yang tidak secara langsung berhubungan dengan pelayanan kepada pelanggan. Secara umum **pelatihan dan pengembangan karyawan** memberikan andil sangat besar dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Bentuknya adalah secara langsung dan secara tidak langsung. Dimana secara langsung karyawan yang sudah menjalani pelatihan dan pengembangan secara konsisten sehingga akan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada para pelanggan artinya memiliki kinerja yang tinggi, selain itu pelatihan secara tidak langsung **berdampak pada peningkatan kinerja** pelayanan dimana para karyawan di lapangan yang melakukan reparasi kapal akan bekerja dengan lebih cepat dalam hal memperbaiki kapal.

Pelatihan **dan pengembangan karyawan yang** mana sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan. Dimana **karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan dapat** dilihat progresnya melalui kinerjanya, yang mana

setelah dilakukannya program ini karyawan bekerja dengan cepat dan tanggap, karyawan yang bekerja melebihi standar yang ditetapkan, karyawan yang berada u yang telah ditentukan, karyawan dari divisi lain sesuai dengan pekerjaannya memberikan kinerja yang cepat dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.





PENUTUP Kesimpulan PT.

Duta Bahari Menara Line Dockyard secara konsisten telah melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan ini bermanfaat agar karyawan dapat bekerja lebih terampil, menguasai pekerjaan dan tugas yang diberikan serta menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan sumber daya manusia yang diberikan kepada karyawan baru adalah pelatihan yang bersifat pengetahuan dasar yang berhubungan dengan pekerjaan tertentu sesuai dengan keahlian masing – masing karyawan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diberikan kepada karyawan lama adalah sesuatu yang diperlukan untuk membekali karyawan lama agar dapat bekerja di jenjang karir selanjutnya dan untuk mengenalkan hal – hal yang baru didalam bidang kerja nya.

Manfaat bagi perusahaan agar karyawan terlatih dan bekerja dengan kualitas kerja yang tinggi serta kuantitas kerja yang besar. Sedangkan bagi pelanggan, karyawan yang terlatih akan bekerja dengan maksimal dan cepat khususnya dalam menangani perbaikan kapal. PT. Duta Bahari Menara Line Dockyard secara konsisten telah melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT.

Duta Bahari Menara Line Dockyard Manfaat pengembangan karyawan dari sisi karyawan dimana karyawan tersebut akan mengalami peningkatan kinerja, karir, peningkatan kesejahteraan, peningkatan moral, peningkatan rasa percaya diri, serta peningkatan dalam hal aktualisasi diri. PT. Duta Bahari Menara Line Dockyard berusaha meningkatkan kinerja perusahaan.

Upaya ini dilakukan oleh pimpinan dan seluruh jajaran perusahaan semuanya bersatu pada meningkatkan kinerja karyawan dari semua divisi atau sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan nasabah maupun divisi yang tidak secara langsung berhubungan dengan pelayanan kepada pelanggan. Pelatihan dan pengembangan karyawan memberikan andil dalam upaya peningkatan kinerja pelayanan PT. Duta Bahari Menara Line Dockyard.

Bentuknya adalah secara langsung dan secara tidak langsung. Saran Perusahaan dapat menambah waktu minimal pelatihan sumber daya manusia yang harus dilalui oleh para karyawan selama satu tahun. Disarankan agar tiap Kepala Bagian selalu memantau para karyawan yang bekerja di bagian tertentu agar mengetahui potensi yang dimiliki oleh para karyawan.

Pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan lagi intensitas workshop yang berkaitan dengan reparasi kapal guna memperbanyak pengetahuan dan kemampuan teknis atau managerial karyawan dalam mengelola perusahaan. REFERENSI Anggun. (2012, Desember 22). Konsep Pelatihan dan Pengembangan. Dipetik April 20, 2019, dari <https://goenable.wordpress.com/2013/12/22/konsep-pelatihan-dan-pengembangan/>  
Bangun, W. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga. Iswara, M. F. (2017).

Analisis **Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Utama Solo Slamet** Riyadi. Karinda, M., Sepang, J. L., & Mintardjo, C. M. (2016). Kajian Terhadap **Pelatihan dan Pengembangan Karyawan** Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pelayanan Bank Sulutgo Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 03, 382-393. Kasmir. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kinerja Karyawan: **Definisi, Faktor yang Mempengaruhi dan Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan**. (2010). Dipetik April 21, 2019, dari **Jurnal Manajemen, Bahan Kuliah Manajemen**:

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi 10. (D. Angelica, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat. Mile, R., Mekel, P. A.,

& Karuntu, M. (2014). Analisis Terhadap **Pelatihan dan Pengembangan Karyawan** Bagi Peningkatan Kinerja di PT. Gorontalo Utara. *Jurnal EMBA* 167 Vol.2 No.4, 167-174. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia** Mencapai Keunggulan Bersaing. (D. Wijaya, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat. Putri, A. D. (2017). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal.

Riadi, M. (2016, Februari 22). Pengertian dan Tujuan Pelatihan Karyawan. Dipetik April 20, 2019, dari [KajianPustaka.com](http://KajianPustaka.com):

<https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengertian-dan-tujuan-pelatihan-karyawan.html>

Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). Pengantar **Manajemen Sumber Daya Manusia**.

Jakarta: Prestasi Pustaka. Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015).

**Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik** Edisi Ketiga. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

## INTERNET SOURCES:

---

<1% -

[https://sdmberkualitas.blogspot.com/2016/04/pentingnya-pelatihan-dan-pengembangan\\_1.html](https://sdmberkualitas.blogspot.com/2016/04/pentingnya-pelatihan-dan-pengembangan_1.html)

<1% - [https://issuu.com/deny\\_bpost/docs/bp20131126](https://issuu.com/deny_bpost/docs/bp20131126)

<1% -

[https://www.academia.edu/37500873/Pengaruh\\_Pelatihan\\_dan\\_Motivasi\\_Kerja\\_Terhadap\\_Produktivitas\\_Kerja\\_Pegawai](https://www.academia.edu/37500873/Pengaruh_Pelatihan_dan_Motivasi_Kerja_Terhadap_Produktivitas_Kerja_Pegawai)

<1% - <https://nanomas.blogspot.com/feeds/posts/default>

<1% - [http://eprints.dinus.ac.id/17589/1/jurnal\\_14896.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/17589/1/jurnal_14896.pdf)

<1% -

<https://id.123dok.com/document/8yd514gq-pengaruh-karakteristik-pekerjaan-lingkungan-kerja-struktur-organisasi-dan-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan-pt-estika-pulau-mas-kabupaten-tegal.html>

<1% - <https://makalah-dudi.blogspot.com/2018/04/manajemen-perubahan.html>

<1% -

<http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/download/12397/pdf>

<1% - <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/12546/12118>

1% -

<https://es.scribd.com/document/353819160/51544530-PENGARUH-PELATIHAN-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN-KOPERASI-2-docx>

1% - <https://anggrekvanda15.blogspot.com/>

1% -

<https://youdhiedoes.blogspot.com/2013/12/pengaruh-program-pengembangan-karier.html>

<1% -

<https://id.scribd.com/doc/98498641/Pelatihan-Dan-Pengembangan-Sumber-Daya-Manusia>

2% - <https://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/kajian-terhadap-kinerja-dan.html>

1% - <https://finanscial.blogspot.com/2015/04/pengertian-globalisasi-bisnis.html>

<1% -

<https://anggrekvanda15.blogspot.com/2017/11/makalah-contoh-proposal-skripsi-msdm.html>

1% -

<https://ahdasaifulaziz.blogspot.com/2011/06/pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya.html>

<1% -

<https://makalahpsikologi.blogspot.com/2010/07/efektivitas-pelatihan-effective.html>

1% -

[https://www.academia.edu/35660158/KEPEMIMPINAN\\_PENDIDIKAN\\_UNTUK\\_MENGENGEM\\_BANGKAN\\_SEKOLAH\\_BERMUTU](https://www.academia.edu/35660158/KEPEMIMPINAN_PENDIDIKAN_UNTUK_MENGENGEM_BANGKAN_SEKOLAH_BERMUTU)  
<1% - [https://www.academia.edu/7160868/Dosen\\_Pembimbing](https://www.academia.edu/7160868/Dosen_Pembimbing)  
<1% - <https://anggrekvanda15.blogspot.com/2017/>  
1% - <http://repository.unpas.ac.id/30262/7/BAB%203%20sa.pdf>  
<1% -  
[https://www.academia.edu/35706470/METODE\\_PENELITIAN\\_EKSPERIMEN\\_POPULASI\\_DAN\\_SAMPEL\\_SUJIYONO\\_BOOK\\_AND\\_OTHER\\_.docx](https://www.academia.edu/35706470/METODE_PENELITIAN_EKSPERIMEN_POPULASI_DAN_SAMPEL_SUJIYONO_BOOK_AND_OTHER_.docx)  
<1% -  
[http://repository.iainpurwokerto.ac.id/2286/2/COVER\\_BAB%20I\\_BAB%20V\\_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf](http://repository.iainpurwokerto.ac.id/2286/2/COVER_BAB%20I_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf)  
<1% - <http://etheses.uin-malang.ac.id/713/7/10510108%20Bab%203.pdf>  
<1% - <https://yanuarfisa.blogspot.com/2013/10/>  
1% -  
<http://kerjaloker.com/324288-lowongan-kerja-chief-accounting-pt-dutabahari-menara-lines-dockyard.html>  
<1% - <https://issuu.com/riaupos/docs/2018-05-11>  
<1% - <https://faisalmaulana09.blogspot.com/2014/11/perubahanpadapttelkom.html>  
<1% - <http://etheses.uin-malang.ac.id/716/7/10510045%20Bab%203.pdf>  
<1% - [https://anapriyanga.blogspot.com/2010/09/pengembangan-karyawan\\_29.html](https://anapriyanga.blogspot.com/2010/09/pengembangan-karyawan_29.html)  
<1% -  
<https://sdmberkualitas.blogspot.com/2016/09/pengalaman-mendapatkan-pelatihan-dan.html>  
1% -  
<http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/06/PENGARUH-PROGRAM-PELATIHAN-DAN-PENGEMBANGAN-KARYAWAN.pdf>  
1% -  
[https://www.academia.edu/25340165/Training\\_and\\_Development\\_Pelatihan\\_dan\\_Pengembangan\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia](https://www.academia.edu/25340165/Training_and_Development_Pelatihan_dan_Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia)  
1% -  
<https://lamsiskarosalina.blogspot.com/2015/05/makalah-pelatihan-dan-pengembangan-sdm.html>  
<1% - [http://a-research.upi.edu/operator/upload/s\\_pem\\_055681\\_chapter1.pdf](http://a-research.upi.edu/operator/upload/s_pem_055681_chapter1.pdf)  
<1% -  
<https://bppk.kemenkeu.go.id/id/publikasi/artikel/168-artikel-pengembangan-sdm/22871-mencegah-korupsi-dengan-membangun-budaya-kejujuran-dan-etika>  
<1% - <http://e-journal.upstegal.ac.id/index.php/Oseatek/article/download/330/328>  
1% - <https://adamsulaiman18.blogspot.com/2013/09/>  
1% -  
<https://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/fungsi-dan-peran-manajemen-sumber-daya.h>

tml

<1% -

<https://www.ilmu-ekonomi-id.com/2018/02/analisis-jabatan-dan-evaluasi-jabatan.html>

<1% - <https://ekspedisi-sby.blogspot.com/p/ruang-iklan-usaha.html>

1% - <https://wartailmu.blogspot.com/2012/01/kelangkaan-sumber-daya.html>

<1% -

[https://www.academia.edu/31116966/ANALISIS\\_PENINGKATAN\\_KINERJA\\_APARATUR\\_SIPIL\\_NEGARA\\_ASN\\_PADA\\_DINAS\\_KESEHATAN\\_KABUPATEN\\_INDRAGIRI\\_HILIR\\_MELALUI\\_HASIL\\_AUDIT\\_KINERJA\\_Oleh](https://www.academia.edu/31116966/ANALISIS_PENINGKATAN_KINERJA_APARATUR_SIPIL_NEGARA_ASN_PADA_DINAS_KESEHATAN_KABUPATEN_INDRAGIRI_HILIR_MELALUI_HASIL_AUDIT_KINERJA_Oleh)

<1% - [https://www.academia.edu/24955322/Pelatihan\\_dan\\_pengembangan\\_karyawan](https://www.academia.edu/24955322/Pelatihan_dan_pengembangan_karyawan)

<1% -

[https://www.academia.edu/35344123/Makalah\\_MSDM\\_kelompok\\_9\\_-\\_pelatihan\\_dan\\_pengembangan](https://www.academia.edu/35344123/Makalah_MSDM_kelompok_9_-_pelatihan_dan_pengembangan)

<1% - <https://dosenpsikologi.com/cara-menghilangkan-rasa-minder>

<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/1126/3/Bab%202.pdf>

<1% - [https://www.academia.edu/22541317/MAKALAH\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA](https://www.academia.edu/22541317/MAKALAH_SUMBER_DAYA_MANUSIA)

<1% - [https://iskandarxxx92.blogspot.com/2013/11/pengukuran-kinerja\\_13.html](https://iskandarxxx92.blogspot.com/2013/11/pengukuran-kinerja_13.html)

<1% - <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/politico/article/viewFile/10049/9635>

<1% -

<https://anggrainicindy7.blogspot.com/2014/11/salah-satu-contoh-kasus-pelatihan-dan.html>

<1% - [https://www.academia.edu/10158747/Konseling\\_Karir](https://www.academia.edu/10158747/Konseling_Karir)

<1% - <http://sipedo.upi.edu/upinet/Shared%20Documents/MASTER%20BOOK.docx>

<1% - <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/13423/13007>

<1% -

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2266/Fajar%20Kurniadi.pdf?sequence=1>

<1% -

<http://infopelatihanmanajemen.com/2014/06/lima-jenis-training-sdm-untuk-karyawan-perusahaan/>

<1% -

<https://yathimaryathie.blogspot.com/2017/01/makalah-pengembangan-karyawan.html>

<1% - <https://viiazam.blogspot.com/2017/11/fungsi-manajerial-dan-fungsi.html>

<1% -

<https://software-comput.blogspot.com/2013/04/makalah-sistem-hukum-indonesia.html>

<1% - <https://repository.mercubuana.ac.id/view/year/2013.type.html>

<1% -

<https://julianmarklatuheru.blogspot.com/2013/11/budaya-organisasi-unjuk-rasa-di.html>

<1% -

<https://marten28blog.wordpress.com/2015/10/10/sistem-operasional-dan-struktur-orga>

nisasi-bank/

<1% - [https://www.academia.edu/8677820/MAKALAH\\_TUGAS\\_AKHIR\\_MSDM](https://www.academia.edu/8677820/MAKALAH_TUGAS_AKHIR_MSDM)

<1% -

<https://leni-haryanti.blogspot.com/2012/11/perbedaan-pimpinan-kepala-dan-manajer.html>

<1% - <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1096>

<1% -

<https://docobook.com/analisis-pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia-di-p1d199a22cb280b9d5903aa3147d82d1d66651.html>

1% -

<https://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>

<1% -

<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pengabdian/dr-nahiyah-jaidi-mpd/msdm-ukm-tenan.pdf>

<1% - <https://smashingessays.com/question-noe-r-a-hollenbeck-j-r-gerhart-b/>

<1% -

<https://www.tokopedia.com/jualbukuekonomi/buku-manajemen-sumber-daya-manusia-prof-h-suparyadi>

1% - <http://repository.unpas.ac.id/28247/6/10.%20Daftar%20Pustaka.pdf>