*Adniguna Jurnal Pengabdian Masyarakat*
*e-ISSN: 3124-8446*
*journal.ininnawaparaedu.com*
***Vol 01, No 02, Oktober-2026***

# Optimalisasi Pelatihan Tenaga Kerja untuk meningkatkan kinerja produksi di Amplang Noor Rahemana

**Dika Khairun Nisa[1]*, Alvira Masilatur Rahmah A.T[2], Naommy Kirana Adya H[3], Aulia Putri M[4], Angga Hergastyasmawan[5], Nyoria Anggraeni Mersa[6]**

[1,2,3,4,5,6]Politeknik Negeri Samarinda

Email: dika.khairunnisa27@gmail.com, alviramasilatur@gmail.com, nmkirana@gmail.com, awliaputri54@gmail.com, anggahergas@polnes.ac.id, nyoria@polnes.ac.id

**Corresponding author: dika.khairunnisa27@gmail.com*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pelatihan bagi pekerja bisa meningkatkan hasil produksi di UMKM Amplang Noor Rahemana. Pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan cara wawancara, pengamatan, dan mencatat dokumen dari pemilik usaha dan pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terorganisir, seperti pembelajaran tentang standar produksi, cara mengolah bahan baku, dan pengendalian kualitas, berpengaruh besar terhadap kemampuan pekerja dan efisiensi produksi. Setelah pelatihan diterapkan, waktu untuk memproduksi barang menjadi lebih cepat, kesalahan dalam produksi berkurang, serta kualitas produk lebih konsisten. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan keterampilan pekerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja produksi. Karena itu, UMKM perlu terus menerus memberikan pelatihan agar bisa mempertahankan kualitas dan meningkatkan kemampuan bersaing bisnisnya.
**Kata Kunci:** Pelatihan Tenaga Kerja, Tenaga Kerja, Metode Pelatihan, UMKM

**ABSTRACT**

This study aims to examine how training provided to workers can improve production outcomes at the UMKM Amplang Noor Rahemana. The research uses a descriptive qualitative approach through interviews, observations, and documentation involving the business owner and employees. The findings show that well-organized training—such as instruction on production standards, raw material processing methods, and quality control—can a significant impact on workers' skills and production efficiency. After the training was implemented, production time became shorter, errors decreased, and product quality became more consistent. The study concludes that training aligned with workers' skill needs is crucial for improving production performance. Therefore, UMKM should provide continuous training to maintain product quality and strengthen their business competitiveness.
**Keywords:** Workforce Training, Labor Force, Training Methods, UMKM

## PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memegang peran penting dalam mendorong pertumbuhan

ekonomi daerah dan menyerap tenaga kerja lokal (Meilani, 2025). Salah satu contoh UMKM yang bergerak di bidang industri pangan adalah Amplang Noor Rahemana. Usaha ini dikenal memproduksi makanan khas dari bahan dasar ikan dengan rasa yang gurih dan tekstur renyah. Amplang Noor Rahemana berlokasi di kawasan perkotaan, dan saat ini melibatkan tiga orang pekerja tetap yang bertugas dalam kegiatan produksi sehari-hari. Sebagai usaha yang sudah beroperasi cukup lama dan memiliki reputasi baik di masyarakat, Amplang Noor Rahemana memiliki peluang besar untuk berkembang, baik dalam hal kapasitas produksi maupun kualitas produknya. Namun, potensi tersebut belum sepenuhnya dimaksimalkan karena masih terdapat beberapa kendala, terutama terkait pengelolaan sumber daya manusia.

Sebelum acara edukasi dan wawancara dimulai, proses kerja di UMKM Amplang Noor Rahemana masih dilakukan berdasarkan cara yang sudah biasa diterapkan oleh para karyawan sehari-hari. Meskipun metode kerja ini sudah cukup mendukung jalannya produksi, cara kerja tersebut belum sepenuhnya tertulis dalam bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP). Hal ini menyebabkan beberapa langkah dalam proses produksi memiliki cara yang berbeda-beda antar orang. Selama kegiatan edukasi, tim menjelaskan pentingnya membuat dan menggunakan SOP sebagai panduan kerja yang lebih jelas serta konsisten (Subandi dan Rahmawati 2024).

Pemilik juga menunjukkan komitmen untuk memperbaiki SOP agar alur produksi di masa depan lebih teratur tanpa menghilangkan identitas dan cara kerja khas yang sudah ada. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya memberikan ilmu kepada para pekerja, tetapi juga membantu UMKM dalam meningkatkan konsistensi dan kualitas produksi secara terus-menerus.

Diadakannya Edukasi Pelatihan tenaga kerja menjadi langkah strategis untuk mengatasi permasalahan tersebut. Para pekerja dapat memperoleh pengetahuan, wawasan, serta keterampilan yang relevan dengan tugasnya (Anisah Nasution and Mawaddah Irham, 2023). Hal ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan konsistensi dalam proses produksi. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam membangun kesadaran akan pentingnya kualitas produk dan keselamatan kerja, serta mendorong munculnya tanggung jawab terhadap hasil produksi (Yani, 2024). Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, pelatihan tidak hanya sebagai sarana meningkatkan kompetensi pekerja, tetapi juga sebagai upaya memperkuat kinerja karyawan agar sejalan dengan visi dan tujuan usaha (Liana, 2023).

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pelatihan tenaga kerja di usaha Amplang Noor Rahemana. Dengan demikian, kinerja produksi secara keseluruhan dapat menjadi lebih baik. Melalui kegiatan ini, diharapkan para pekerja mampu bekerja lebih teratur, cepat, dan menghasilkan produk berkualitas. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan para pekerja agar bisa menyesuaikan diri dengan tuntutan produksi yang semakin tinggi. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran para pelaku UMKM akan pentingnya pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan ini diharapkan dapat menjadi langkah nyata untuk memperkuat kemampuan sumber daya manusia yang menjadi faktor utama keberhasilan usaha UMKM di sektor pangan.

**Tinjauan Pustaka**

Pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena membantu meningkatkan kemampuan, keahlian, serta siapnya karyawan dalam melakukan tugas secara efektif. Menurut Noe (2021), pelatihan adalah proses yang teratur dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan melalui pembelajaran yang terstruktur. Selain meningkatkan kemampuan teknis, pelatihan juga bisa memperkuat sikap kerja yang profesional dan adaptif terutama dalam menghadapi perubahan di dunia kerja yang terus berubah (Armstrong, 2023).
Pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Wijaya (2023), tujuan pelatihan adalah membuat karyawan lebih

cepat, lebih produktif, dan lebih sedikit membuat kesalahan. Selain itu, pelatihan juga membantu meningkatkan motivasi, semangat bekerja, dan kesiapan perusahaan menghadapi perubahan lingkungan bisnis (Wibowo & Agus, 2020). Dampak dari pelatihan tidak hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga oleh perusahaan dalam bentuk peningkatan produksi, efisiensi, serta kualitas hasil kerja. Dalam konteks usaha kecil dan menengah, pelatihan menjadi faktor penting untuk mengatasi keterbatasan sumber daya, meningkatkan keterampilan pekerja, serta meningkatkan daya saing di tengah persaingan yang semakin ketat (Oktarin & Ananda, 2024).

Kinerja produksi dapat diartikan sebagai tingkat kesuksesan proses produksi dalam mencapai hasil sesuai dengan rencana. Menurut Mustafa (2022), kinerja produksi bisa diukur melalui kualitas produk, jumlah produksi, efisiensi waktu, serta tingkat kesalahan. Teguh Rahayu (2024) juga mengatakan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan yang baik dapat memanfaatkan waktu dan sumber daya secara optimal, sehingga menghasilkan produksi yang konsisten dan berkualitas.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang signifikan antara pelatihan dan peningkatan kinerja produksi. Parashakti & Noviyanti (2021) menemukan bahwa pelatihan berbasis praktek langsung mampu meningkatkan produktivitas pekerja di industri pangan rumah tangga secara signifikan. Selain itu, pelatihan teknis yang dilakukan secara rutin dapat mempercepat proses produksi, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan konsistensi kualitas produk di sektor UMKM pangan. Dengan demikian, pelatihan memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan efisiensi, kualitas, dan kapasitas produksi.

Konsep optimalisasi pelatihan dalam MSDM adalah cara untuk memastikan pelatihan berjalan efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Noe (2021) dan Kodwani (2022), optimalisasi pelatihan harus dilakukan dengan proses perencanaan yang didasarkan pada kebutuhan, pemilihan metode pelatihan yang sesuai, serta evaluasi hasil pelatihan secara terstruktur. Wulandari (2023) menambahkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan nyata para pekerja terbukti mampu meningkatkan profesionalisme, keterampilan teknis, serta produktivitas para pekerja UMKM. Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat, optimalisasi pelatihan berarti memastikan materi yang diberikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan mitra, seperti peningkatan keterampilan teknis, efisiensi waktu kerja, dan penerapan standar operasional yang konsisten. Dengan desain pelatihan yang tepat, para pekerja dapat bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja produksi di UMKM.

## METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan di Usaha Amplang Noor Rahemana, sebuah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang bergerak dalam produksi makanan khas amplang berbahan dasar ikan. Usaha ini berlokasi di Kelurahan Loa Bakung, Kota Samarinda, dan telah beroperasi secara aktif sehingga berkontribusi terhadap perekonomian masyarakat setempat. Kegiatan pengabdian berlangsung pada bulan November 2025 dan melibatkan tiga orang pekerja produksi sebagai peserta utama kegiatan edukasi. Pemilik usaha turut berpartisipasi secara aktif dengan tujuan memastikan bahwa hasil edukasi dapat diterapkan secara berkelanjutan untuk mendukung peningkatan kualitas dan kinerja usaha.

Tahap awal kegiatan diawali melalui observasi lapangan dan wawancara mendalam dengan pemilik usaha serta para pekerja produksi. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung alur produksi amplang, mulai dari persiapan bahan baku, proses pencampuran dan pengolahan, teknik penggorengan, hingga tahap pengemasan. Wawancara dilakukan untuk mengidentifikasi kendala yang sering muncul dalam proses produksi, seperti ketidakkonsistenan waktu penggorengan, takaran bahan yang tidak seragam, dan hasil produk yang tidak selalu stabil kualitasnya. Melalui proses ini, tim pengabdian dapat memahami kondisi riil di lapangan sekaligus memetakan kebutuhan edukasi yang paling relevan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar proses produksi masih dilakukan secara manual dan sangat bergantung pada pengalaman harian para pekerja. Belum tersedianya Standar Operasional Prosedur

(SOP) tertulis mengakibatkan variasi hasil produk, terutama pada tingkat kerenyahan, ukuran amplang, dan warna produk. Selain itu, belum adanya panduan kerja yang baku membuat alur produksi kurang efisien dan sulit dikendalikan. Temuan ini menjadi dasar penyusunan materi edukasi yang menekankan pentingnya alur kerja yang terstruktur, ketelitian pada setiap tahap produksi, dan kebutuhan penyusunan SOP agar proses produksi lebih konsisten dan mudah dipantau.



**Gambar 1. Sesi Diskusi bersama Pembimbing**

Edukasi yang disusun tim pengabdian mencakup berbagai aspek penting dalam proses produksi amplang, seperti pemahaman dasar mengenai pengendalian mutu, standar bahan baku, teknik pemilihan peralatan produksi, hingga manajemen waktu kerja yang efektif. Materi edukasi disajikan dalam bentuk penjelasan yang sederhana dan mudah dipahami, dilengkapi dengan contoh kasus yang diambil dari permasalahan nyata yang dihadapi para pekerja. Tujuan dari penyajian ini adalah agar pekerja dapat lebih mudah menghubungkan konsep yang diberikan dengan rutinitas kerja mereka sehari-hari.

Proses edukasi dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu penyampaian materi teori dan diskusi kelompok (FGD). Pada sesi teori, peserta diberikan pemahaman mendasar mengenai pentingnya efisiensi kerja, konsistensi kualitas produk, dan manfaat edukasi terhadap perbaikan kinerja produksi. Pemaparan teori menjadi landasan bagi pekerja untuk memahami mengapa proses produksi memerlukan standar tertentu. Sementara itu, sesi FGD dimanfaatkan untuk mendiskusikan pengalaman para pekerja, permasalahan yang sering ditemui, serta cara-cara sederhana yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas hasil produksi. Pendekatan ini membantu peserta lebih aktif terlibat dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyampaikan sudut pandang serta berbagi pengalaman.



**Gambar 2. Sesi Diskusi bersama Pemilik Usaha**

Setelah sesi teori dan diskusi, dilakukan sesi pendalaman edukasi. Dalam sesi ini, para pekerja mempraktikkan teknik produksi yang lebih efektif berdasarkan masukan dan rekomendasi yang diberikan selama edukasi. Beberapa teknik yang ditekankan antara lain penentuan waktu penggorengan yang akurat untuk menjaga

tingkat kematangan dan warna produk, pengukuran bahan yang tepat untuk memastikan keseragaman rasa, serta pemeriksaan akhir produk untuk memastikan konsistensi. Walaupun bukan dalam bentuk pelatihan formal, sesi edukasi ini menjadi bagian dari proses pembelajaran yang memberi pengalaman langsung kepada pekerja mengenai pentingnya penerapan metode kerja yang lebih terstandar.

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini dilakukan untuk membantu pekerja dan pemilik usaha memahami pentingnya memiliki alur kerja yang lebih rapi dan sistematis. Selain itu, kegiatan ini juga menekankan pentingnya pengendalian kualitas yang baik serta pencatatan atau dokumentasi proses produksi agar setiap tahap kerja bisa dipantau dengan jelas. Dengan adanya edukasi ini, harapannya kualitas amplang yang dihasilkan bisa lebih konsisten dari hari ke hari, proses produksi menjadi lebih efisien, dan usaha Amplang Noor Rahemana dapat berkembang secara bertahap.

Tidak hanya itu, keterlibatan pemilik usaha dalam setiap kegiatan juga menjadi hal penting, karena dengan ikut terlibat, pengetahuan yang diberikan dapat langsung dipahami dan dipraktikkan dalam kegiatan produksi sehari-hari. Hal ini membantu usaha untuk tetap stabil, dan mampu bersaing dengan pelaku usaha kuliner lainnya di lingkungan sekitar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pelatihan tenaga kerja di Usaha Amplang Noor Rahemana berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Semua peserta menunjukkan semangat dan keterlibatan penuh selama kegiatan. Mereka aktif terlibat dalam setiap sesi, baik saat penyampaian materi teori maupun praktik langsung di lokasi kerja. Antusiasme ini menandakan adanya peningkatan kesadaran tenaga kerja tentang pentingnya pengembangan kompetensi dan efisiensi dalam proses produksi.
Pelaksanaan program pendidikan membawa hasil yang baik dengan meningkatkan pemahaman dan pengetahuan pekerja mengenai langkah-langkah dalam pembuatan amplang. Dengan penjelasan yang diberikan, pekerja mendapatkan gambaran kerja yang lebih jelas. Selain itu, proses produksi dapat menjadi lebih efisien berkat komitmen dari pemilik untuk memperbaiki dan memperjelas prosedur operasional standar yang ada saat ini.

Program edukasi ini telah membawa beberapa perubahan yang positif, meskipun tidak sangat signifikan. Proses pembuatan juga sedikit lebih cepat karena pembagian tugas sudah mulai diterapkan, meskipun masih ada yang perlu disesuaikan. Masih terdapat beberapa kesalahan dalam pembuatan amplang, tetapi jumlahnya lebih sedikit dibandingkan sebelumnya. Secara keseluruhan, program edukasi ini cukup bermanfaat dalam meningkatkan cara kerja karyawan dan kualitas produksi di UMKM.

Salah satu kontribusi kegiatan ini adalah penyusunan standar operasional prosedur (SOP) sederhana yang disusun bersama oleh tim pelaksana, pemilik usaha, dan tenaga kerja. SOP tersebut mencakup urutan proses kerja dari persiapan bahan baku, pengolahan, hingga pengemasan produk. Dengan SOP, kegiatan produksi menjadi lebih terfokus dan seragam, sehingga kualitas produk dapat dijaga konsisten. Selain itu, pelatihan mendorong munculnya inovasi kecil dalam proses kerja, seperti penyesuaian waktu penggorengan dan penataan ulang peralatan produksi untuk efisiensi lebih baik.

Setelah kegiatan edukasi pelatihan, pekerja terlihat lebih terarah dalam melakukan tugas sehari-hari, seperti saat menyiapkan bahan, mengatur alat, dan mengikuti langkah kerja yang sudah dijelaskan. Mereka mulai memahami bahwa setiap tahap produksi memiliki tujuan, sehingga pekerjaan menjadi lebih runtut dan tidak asal dilakukan. Perubahan ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya membantu pada bagian teknis, tetapi juga membuat pekerja lebih paham tentang pentingnya menjaga kualitas agar produk memiliki nilai jual yang baik. Selain itu, mereka juga menjadi lebih sadar bahwa tampilan dan kualitas produk yang konsisten sangat berpengaruh pada daya saing usaha di pasar.

Secara teoritis, hasil kegiatan ini selaras dengan konsep pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), di mana pelatihan bertujuan meningkatkan kompetensi tenaga kerja untuk berdampak pada performa organisasi. Pelatihan yang efektif akan menciptakan tenaga kerja yang lebih mahir, produktif, dan efisien. Hal ini terlihat di Amplang Noor Rahemana, di mana pekerja yang sebelumnya tanpa panduan kerja kini dapat menjalankan proses produksi dengan lebih konsisten. Peningkatan kompetensi inilah yang menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil produksi (Assyava, 2024).




(a) (b) (c)

**Gambar 3. Foto bersama Pemilik Usaha (a) Hasil penggorengan (b) Proses Pengolahaan (c)**

Keberhasilan kegiatan ini juga didorong oleh motivasi tinggi tenaga kerja serta komitmen kuat pemilik usaha yang terbuka terhadap perbaikan dan perubahan. Pemilik usaha berusaha menjaga kelangsungan hasil pelatihan dengan menerapkan SOP yang dibuat dan memastikan tenaga kerja tetap bekerja sesuai prosedur efisien. Meski demikian, ada beberapa tantangan seperti keterbatasan dalam sarana pra-sarana dan peralatan produksi yang masih sederhana, sehingga peluang inovasi masih terbatas. Tingkat kesalahan dalam proses produksi menurun karena para pekerja mulai memahami teknik yang tepat pada setiap tahap pekerjaan. Secara keseluruhan, pelatihan ini turut mendukung perbaikan efisiensi, kualitas, dan produktivitas tenaga kerja di Usaha Amplang Noor Rahemana.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang menitikberatkan pada pengoptimalan pelatihan tenaga kerja di usaha Amplang Noor Rahemana terbukti memberikan pengaruh besar terhadap perbaikan performa produksi. Pelatihan yang dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif serta latihan langsung di tempat kerja berhasil meningkatkan kemahiran dan wawasan tenaga kerja dalam menjalankan proses produksi dengan lebih efisien dan terstruktur. Perubahan ini terlihat dari berkurangnya tingkat kesalahan produksi, durasi pengerjaan yang lebih cepat, serta peningkatan keseragaman dan kualitas produk yang dihasilkan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan mitra yang sebenarnya mampu memberikan sumbangan nyata dalam memperkuat daya saing UMKM di bidang industri pangan.

Proses pengoptimalan pelatihan juga menegaskan pentingnya partisipasi aktif antara tenaga kerja, pemilik usaha, dan tim pelaksana sepanjang tahapan kegiatan. Dengan partisipasi tersebut, peserta tidak hanya mendapatkan kemampuan teknis baru, tetapi juga membangun pola kerja yang lebih disiplin, terorganisir, dan fleksibel terhadap perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kesuksesan pelatihan tidak hanya diukur dari peningkatan kemahiran, melainkan juga dari transformasi sikap dan budaya kerja yang mendukung produktivitas yang berkelanjutan.

Sebagai tindak lanjut, pelatihan tenaga kerja disarankan untuk dilakukan secara teratur dan bertahap agar kemampuan yang telah diperoleh dapat terus berkembang. Dukungan dari pihak manajemen dalam bentuk pengawasan dan evaluasi terus-menerus juga sangat penting untuk memastikan hasil pelatihan tetap diterapkan dalam kegiatan produksi harian. Selain itu, kerja sama antara institusi pendidikan dan pelaku UMKM perlu dipertahankan guna mendorong inovasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta

menjaga kelangsungan usaha Amplang Noor Rahemana di tengah persaingan industri pangan lokal.

## REFERENSI

Anisah Nasution, & Mawaddah Irham. (2023). Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja. Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi, 2(1), 262–270. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1105

Armstrong, M. (2023). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (13th ed.).

Assyava, M., Firdaus, A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi Inovatif dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan di Era Digital. JMA, 2(11), 3031–5220. https://doi.org/10.62281

Kodwani. (2022). The Impact of Training and Development on Employee Performance and Service Delivery at a Local Municipality in South Africa. Problems and Perspectives in Management, 20(4), 42–51. https://doi.org/10.21511/ppm.20(4).2022.04

Liana, Y., Pratiwi, S. V., Lating, A., & Djafri, T. (2023). Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dirgantara, 16(1), 32–40. https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i1.912

Meilani, A. N. (2025). Peran UMKM Jasa Dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Lokal. PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2(2), 2672–2678. https://doi.org/10.62710/w5v66g38

Mustafa, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, Dan Aplikasi) (Edisi Revisi).

Noe. (2021). The Future of Employee Development. https://collected.jcu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1076&context=fac_bib_2019

Oktarin, & Ananda. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. https://books.google.co.id/books?id=vn-xEAAAQBAJ

Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA), 1(2), 127–136. https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994

Subandi, & Rahmawati, E. (2024). Pemahaman Konseptual Tentang Standard Operating Procedure (SOP): Dasar, Tujuan, Manfaat, Dan Penerapan. JMA, 2(6), 3031–5220. https://doi.org/10.62281

Teguh Rahayu, S. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. JMA, 2, 3031–5220. https://doi.org/10.62281

Wibowo, & Agus. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Prima Agus Teknik.

Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital. Analisis, 13(1), 106–118. https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523

Wulandari. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Yani, A. (2024). Efektivitas Pelatihan Keselamatan Kerja Di Konstruksi Dan Peran Manajemen Dalam Meningkatkan Kepatuhan K3 ; Literatur Review. 3(1), 8–17.