

Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Haposan Seventino Hutapea¹, Sonya Lusiana Situmorang²

¹²Institut Bisnis dan Komputer Indonesia

* Corresponding author: ibkindonesia39@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan di Kota Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan fokus pada strategi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, motivasi, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang berkaitan dengan program pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas karyawan. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, pemberian kesempatan pengembangan karier, evaluasi kinerja, peningkatan motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan membantu meningkatkan kemampuan teknis dan pemahaman karyawan terhadap tugas yang diberikan. Pengembangan karier memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai target pekerjaan, sedangkan evaluasi kinerja membantu perusahaan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu. Tantangan dalam penerapan strategi tersebut meliputi keterbatasan anggaran, perbedaan kompetensi karyawan, keterbatasan waktu pelatihan, dan kesiapan organisasi dalam menerapkan program pengembangan secara berkelanjutan. Dengan demikian, strategi pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan agar dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM; Produktivitas Karyawan; Pelatihan; Kompetensi.

Abstract

This study aims to analyze human resource development strategies in improving employee productivity in companies in Medan City. The study employs a descriptive qualitative approach focusing on organizational strategies to improve employee competencies, skills, motivation, and work capabilities. Data were obtained through interviews, observations, and documentation related to human resource development programs and employee productivity. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that human resource development strategies can be implemented through training and competency development, career development opportunities, performance evaluation, motivation enhancement, and the creation of a supportive work environment. Training programs tailored to job requirements can improve employees' technical skills and understanding of their responsibilities. Career development encourages employees to improve their capabilities and achieve work targets, while performance evaluation enables companies to identify individual development needs. Challenges in implementing these strategies include budget limitations, differences in employee competencies, limited training time, and organizational readiness to implement development programs continuously. Therefore, human resource development strategies need to be planned, implemented

continuously, and aligned with organizational needs to support the improvement of employee productivity.

Keywords: *Human Resource Development; Employee Productivity; Training; Competence.*

Saran format untuk mensitasi artikel ini:

Hutapea, H. S., & Situmorang, S. L. (2025). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi Manajemen Dan Ilmu Komputer (SENAKOM) 2025*, 36-43.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan perusahaan karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, dan fasilitas, tetapi juga oleh kemampuan manusia dalam mengelola dan memanfaatkan seluruh sumber daya tersebut. Karyawan memiliki peran dalam menjalankan kegiatan operasional, memberikan pelayanan, menghasilkan produk, serta mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kondisi persaingan bisnis yang semakin dinamis, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, dan tuntutan konsumen. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi manajemen perusahaan.

Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat kemampuan perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, serta kemampuan karyawan mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan dengan kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan memiliki peluang lebih besar untuk menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, keterbatasan kemampuan, kurangnya pelatihan, rendahnya motivasi, dan ketidaksesuaian kompetensi dengan pekerjaan dapat menjadi hambatan terhadap produktivitas.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas adalah melalui program pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, pengembangan kompetensi, pembinaan karier, coaching, mentoring, evaluasi kinerja, dan pemberian kesempatan belajar. Penelitian mengenai pengembangan SDM menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, pelatihan, dan kompetensi memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat mendukung peningkatan kemampuan dan produktivitas karyawan.

Pengembangan SDM yang efektif perlu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karakteristik pekerjaan. Program pelatihan yang diberikan secara umum belum tentu memberikan manfaat optimal apabila tidak sesuai dengan kebutuhan kompetensi karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan, menentukan kompetensi yang harus dikembangkan, memilih metode pengembangan yang sesuai, serta melakukan evaluasi setelah program dilaksanakan. Penelitian mengenai strategi pelatihan dan pengembangan karyawan menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan secara tepat

dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Konteks pengembangan sumber daya manusia menjadi semakin relevan dalam kondisi ketenagakerjaan Kota Medan. Badan Pusat Statistik Kota Medan menerbitkan Statistik Ketenagakerjaan Kota Medan 2025 yang menggambarkan kondisi angkatan kerja berdasarkan Sakernas Agustus 2025. Publikasi tersebut menyediakan informasi mengenai kondisi dan karakteristik ketenagakerjaan Kota Medan yang dapat menjadi dasar untuk memahami dinamika tenaga kerja di wilayah tersebut. Dalam kondisi tersebut, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu mengenai pengembangan SDM dan produktivitas telah banyak dilakukan, tetapi sebagian besar menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel. Misalnya, penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan SDM pada PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur produktivitas peserta pelatihan. Penelitian mengenai strategi pengembangan SDM pada perusahaan perkebunan menggunakan pendekatan kualitatif dan menemukan bahwa strategi pengembangan dapat dikaji melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pendekatan kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses dan strategi pengembangan SDM yang dilakukan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan di Kota Medan. Penelitian difokuskan pada bentuk program pengembangan SDM, pelaksanaan pelatihan, pengembangan kompetensi, pengembangan karier, evaluasi kinerja, motivasi, serta berbagai hambatan yang dihadapi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian dilaksanakan pada perusahaan yang beroperasi di Kota Medan dengan fokus pengamatan pada pelaksanaan strategi pengembangan SDM selama tahun 2025. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian tidak diarahkan untuk menguji hubungan antarvariabel secara statistik, tetapi untuk memahami proses, bentuk strategi, pengalaman, serta kendala perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan. Informan penelitian ditentukan secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan informan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan aktivitas pekerjaan, seperti manajer atau supervisor, staf HRD, dan karyawan yang mengikuti program pengembangan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kebijakan pengembangan SDM, bentuk pelatihan, proses evaluasi kinerja, pengembangan karier, pemberian motivasi, serta persepsi terhadap perubahan produktivitas setelah mengikuti program pengembangan. Observasi dilakukan untuk melihat kondisi lingkungan kerja,

pelaksanaan pekerjaan, interaksi antara karyawan dan manajemen, serta penerapan keterampilan yang diperoleh melalui program pengembangan. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa program pelatihan, evaluasi kinerja, struktur organisasi, kebijakan SDM, dan dokumen lain yang relevan. Data dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan informasi hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam upaya perusahaan meningkatkan kemampuan karyawan. Strategi pengembangan dilakukan melalui berbagai kegiatan, terutama pelatihan, peningkatan kompetensi, evaluasi kinerja, pengembangan karier, dan pembinaan karyawan. Strategi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya diarahkan untuk meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga untuk membentuk kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan pekerjaan dan kebutuhan perusahaan.

Pengembangan SDM yang efektif dimulai dari identifikasi kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Kebutuhan tersebut dapat diketahui melalui evaluasi kinerja, perubahan prosedur kerja, perkembangan teknologi, maupun kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan standar pekerjaan. Identifikasi kebutuhan menjadi penting agar program pengembangan tidak dilakukan secara rutin tanpa memperhatikan tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian, perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya pengembangan secara lebih tepat.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Selviyanti et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peran dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM sebaiknya disusun berdasarkan kebutuhan individu sekaligus kebutuhan strategis perusahaan.

Pelatihan sebagai Strategi Peningkatan Kompetensi

Pelatihan menjadi salah satu strategi yang paling penting dalam pengembangan SDM. Pelatihan memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara lebih baik. Program pelatihan dapat berupa pelatihan teknis, pelatihan penggunaan teknologi, pelayanan pelanggan, keselamatan kerja, komunikasi, kepemimpinan, maupun pelatihan yang berkaitan dengan prosedur perusahaan.

Pelatihan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh frekuensi pelaksanaannya, tetapi juga oleh kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan. Program yang relevan memungkinkan karyawan menerapkan pengetahuan yang diperoleh secara langsung dalam pekerjaan. Sebaliknya, pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dapat menghasilkan manfaat yang terbatas. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi kebutuhan sebelum menyusun program pelatihan.

Temuan ini didukung oleh penelitian Ilyas dan Oktaviani (2023) yang menunjukkan pentingnya pelatihan dalam pengembangan karyawan dan peningkatan produktivitas. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pelatihan dapat membantu karyawan

meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan bukan hanya kegiatan administratif, tetapi merupakan bagian dari investasi perusahaan terhadap sumber daya manusia.

Pengembangan Kompetensi dan Produktivitas

Kompetensi merupakan aspek penting dalam menentukan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi perlu dilakukan secara berkelanjutan karena tuntutan pekerjaan dapat berubah seiring perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan perusahaan. Kompetensi yang relevan pada suatu periode belum tentu mencukupi untuk menghadapi kebutuhan pekerjaan pada periode berikutnya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan budaya belajar yang memungkinkan karyawan terus meningkatkan kemampuan.

Penelitian Cahyati (2023) menunjukkan bahwa pengembangan SDM, kompetensi, dan pelatihan merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja karyawan. Hal ini memperkuat temuan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan awal, tetapi juga oleh kesempatan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi.

Pengembangan Karier sebagai Pendorong Produktivitas

Selain pelatihan, pengembangan karier merupakan strategi yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Kesempatan untuk memperoleh peningkatan tanggung jawab, jabatan, atau peran yang lebih besar dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan. Program pengembangan karier juga memberikan arah yang lebih jelas mengenai peluang pertumbuhan karyawan dalam organisasi.

Pengembangan karier perlu dilakukan berdasarkan kompetensi dan kinerja sehingga karyawan memiliki motivasi untuk mencapai standar yang ditetapkan. Apabila kesempatan pengembangan karier tidak memiliki kriteria yang jelas, karyawan dapat mengalami ketidakpastian mengenai hubungan antara kinerja dan perkembangan karier. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun sistem karier yang transparan dan memberikan kesempatan yang adil.

Penelitian mengenai karier dan produktivitas menunjukkan bahwa pengembangan karier merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM perlu memasukkan aspek karier sebagai bagian dari upaya mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan.

Evaluasi Kinerja sebagai Dasar Pengembangan SDM

Evaluasi kinerja memiliki peran penting karena memberikan informasi mengenai kemampuan dan pencapaian karyawan. Melalui evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan pelatihan tambahan, pengembangan kompetensi, pendampingan, atau peningkatan tanggung jawab. Evaluasi juga dapat

digunakan untuk menilai apakah program pengembangan yang telah dilakukan memberikan manfaat terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Evaluasi kinerja yang efektif sebaiknya tidak hanya digunakan untuk memberikan penilaian, tetapi juga sebagai dasar pembinaan. Karyawan yang memiliki kekurangan dalam aspek tertentu perlu diberikan kesempatan untuk memperbaiki kemampuan. Dengan demikian, evaluasi menjadi bagian dari siklus pengembangan SDM, yaitu identifikasi kebutuhan, pelaksanaan pengembangan, evaluasi, dan perbaikan.

Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM sebaiknya tidak dilakukan secara terpisah dari sistem manajemen kinerja. Program pelatihan akan lebih efektif apabila hasilnya dihubungkan dengan perubahan kemampuan dan pencapaian karyawan dalam pekerjaan.

Motivasi dan Lingkungan Kerja

Produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi, tetapi juga oleh motivasi dan kondisi lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi belum tentu menghasilkan produktivitas optimal apabila tidak memperoleh dukungan organisasi yang memadai. Oleh sebab itu, strategi pengembangan SDM perlu memperhatikan aspek motivasi, komunikasi, penghargaan, hubungan kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja.

Motivasi dapat dibangun melalui penghargaan terhadap pencapaian, pemberian kesempatan berkembang, komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, serta kejelasan target pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung juga dapat membantu karyawan melaksanakan pekerjaan dengan lebih nyaman dan fokus.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM sebaiknya tidak hanya berorientasi pada pelatihan. Perusahaan perlu membangun lingkungan organisasi yang mendorong karyawan menerapkan kemampuan yang telah diperoleh. Dengan demikian, pengembangan kompetensi dapat diterjemahkan menjadi peningkatan produktivitas secara nyata.

Hambatan dalam Pengembangan SDM

Meskipun pengembangan SDM memberikan berbagai manfaat, implementasinya menghadapi sejumlah hambatan. Salah satu hambatan adalah keterbatasan anggaran untuk menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan. Perusahaan perlu mempertimbangkan biaya instruktur, fasilitas, waktu kerja, teknologi, serta biaya lain yang berkaitan dengan program pengembangan.

Hambatan lain adalah perbedaan tingkat kompetensi dan kebutuhan antar-karyawan. Program yang sama belum tentu memberikan manfaat yang sama kepada seluruh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pemetaan kompetensi agar program pengembangan dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing kelompok karyawan.

Selain itu, keterbatasan waktu juga menjadi tantangan karena pelaksanaan pelatihan dapat mengurangi waktu karyawan untuk menjalankan pekerjaan rutin. Kondisi tersebut menuntut perusahaan memilih metode pelatihan yang fleksibel, seperti on-the-job training, coaching, mentoring, pembelajaran digital, dan pelatihan berbasis kebutuhan pekerjaan.

Strategi Pengembangan SDM yang Efektif

Berdasarkan hasil penelitian, strategi pengembangan SDM yang efektif perlu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi. Tahap pertama adalah mengidentifikasi

kebutuhan kompetensi berdasarkan tuntutan pekerjaan dan tujuan perusahaan. Tahap kedua adalah menyusun program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Tahap ketiga adalah melaksanakan program melalui pelatihan, coaching, mentoring, maupun pengembangan karier. Tahap berikutnya adalah melakukan evaluasi untuk mengetahui perubahan kemampuan dan produktivitas karyawan.

Strategi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM merupakan proses berkelanjutan. Perusahaan tidak cukup hanya memberikan pelatihan, tetapi perlu memastikan bahwa hasil pelatihan diterapkan dalam pekerjaan. Evaluasi setelah pelatihan menjadi penting untuk mengetahui apakah terjadi perubahan kemampuan dan perilaku kerja.

Temuan penelitian kualitatif mengenai strategi pengembangan SDM pada perusahaan perkebunan juga menunjukkan bahwa wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat digunakan untuk memahami strategi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini memperkuat bahwa pendekatan kualitatif dapat memberikan gambaran mengenai proses pengembangan SDM yang tidak selalu dapat dijelaskan melalui angka.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, pengembangan karier, evaluasi kinerja, peningkatan motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Strategi tersebut memungkinkan perusahaan meningkatkan kemampuan karyawan sekaligus menyesuaikannya dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan organisasi.

Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sedangkan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan membantu karyawan beradaptasi terhadap perubahan tuntutan pekerjaan. Pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi, sementara evaluasi kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu. Dengan demikian, pengembangan SDM perlu dipandang sebagai suatu proses yang terintegrasi dengan manajemen kinerja perusahaan.

Penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan strategi pengembangan SDM menghadapi beberapa hambatan, terutama keterbatasan anggaran, perbedaan kebutuhan kompetensi karyawan, keterbatasan waktu, dan kesiapan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun program pengembangan secara terencana berdasarkan analisis kebutuhan, melaksanakan pelatihan secara berkelanjutan, serta melakukan evaluasi terhadap hasil program. Pengembangan SDM yang dilakukan secara tepat dan berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Daftar Pustaka

Amal, H. A. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia terhadap produktivitas kerja peserta. *LOGISTIK*, 14(2). <https://doi.org/10.21009/logistik.v14i2.23438>

- Cahyati, T. (2023). The role of human resource development, competence and work training programs on employee performance. *Ekono Insentif*, 17(2), 135–146. <https://doi.org/10.36787/jei.v17i2.1199>
- Harcang, H., Guntur, M., Herman, H., & Niswaty, R. (2021). The effect of work discipline and career development on the work productivity of employees at the Education Office and the Culture of Wajo District. *Jurnal Ad'mistrare*, 8(1). <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.21280>
- Ilyas, F., & Oktaviani, A. (2023). Employee training and development strategies using in house training method. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(6). <https://doi.org/10.62398/probis.v14i6.430>
- Kadri, K., Susanti, N., & Indriasari, N. (2021). The effect of human resources development and morale on temporary employee's work productivity at Pamong Praja Police Unit and Fire Department in Kabupaten Kaur. *Journal of Indonesian Management*, 1(3), 223–229. <https://doi.org/10.53697/jim.v1i3.161>
- Ratnasari, S. L., & Ulfah, D. (2021). Pengembangan sumber daya manusia, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1).
- Saputra, R., Lewangka, U., & Ruslan, M. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 42–49. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i1.589>
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(4). <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Sahputri, A., Aslami, N., & Dharma, B. (2023). Analysis of human resources development strategy in increasing employee productivity at PMKS PT. Pandawa's Ray. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 13(2), 358–371. [https://doi.org/10.21927/jesi.2023.13\(2\).358-371](https://doi.org/10.21927/jesi.2023.13(2).358-371)
- Badan Pusat Statistik Kota Medan. (2026). Statistik ketenagakerjaan Kota Medan 2025. BPS Kota Medan.