

Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Perubahan Organisasi (Studi di Kantor BPBD Kabupaten Bima)

Syahri Ramadoan¹, Firman², Sahrul³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Mbojo Bima

Email: ramadoan.rabaloud88@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to explain a strategic approach to the training and development of the Human Resources of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) in facing organizational change challenges. This study uses a qualitative descriptive method and a literature study approach. The research is conducted at the Office of the Regional Disaster Management Agency in Bima District. In this research, the data analysis technique used is the interactive model according to Miles and Huberman, which consists of three main components: data reduction, data presentation, and conclusion/verification. The research results show that in the context of natural disasters that are prone in this region, disaster preparedness, disaster management, and emergency response coordination are the top priorities in the training strategy. Involvement of the local community, collaboration with other institutions, and learning from previous experiences are essential elements that can strengthen the readiness of the BPBD in Bima District. Continuous evaluation, career development, utilization of local human resources, and technological innovation are supportive elements in a comprehensive training strategy. Recommendations include the development of long-term training plans, enhanced inter-agency collaboration, and investment in technology that supports disaster management and training. Facing future challenges, such as climate change that can increase the risk of natural disasters, the BPBD in Bima District must continually update their training strategy and ensure that their response to organizational changes and disasters remains relevant and responsive. Therefore, the training and development strategy for HR in the BPBD in Bima District can help strengthen their preparedness and responsiveness in facing the challenges in this region.*

Keywords: *Strategy, Training, Human Resources, Challenges*

Abstrak. Tujuan Penelitian ini untuk menjelaskan pendekatan strategis untuk pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia BPBD dalam menghadapi tantangan perubahan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan pendekatan studi literatur. Lokasi penelitian ini berada di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bima. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data model interaktif menurut Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga hal utama, yaitu; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam konteks bencana alam yang rentan di wilayah ini, kesiapan menghadapi bencana, manajemen bencana, dan koordinasi respons darurat menjadi prioritas utama dalam strategi pelatihan. Pelibatan masyarakat lokal, kerja sama dengan lembaga lain, dan pembelajaran dari pengalaman sebelumnya adalah elemen-elemen penting yang dapat memperkuat kesiapan BPBD Kabupaten Bima. Evaluasi berkelanjutan, pengembangan karir, pemanfaatan sumber daya manusia lokal, dan inovasi teknologi menjadi elemen pendukung dalam strategi pelatihan yang komprehensif. Rekomendasi termasuk pengembangan rencana pelatihan jangka panjang, peningkatan kerja sama antarlembaga, dan investasi dalam teknologi yang mendukung manajemen bencana dan pelatihan. Menghadapi tantangan masa depan, seperti perubahan iklim yang dapat meningkatkan risiko bencana alam, BPBD Kabupaten Bima harus terus memperbaiki strategi pelatihan dan memastikan bahwa respons terhadap perubahan organisasi dan bencana tetap relevan dan responsif. Dengan demikian, strategi pelatihan dan pengembangan SDM di BPBD Kabupaten Bima dapat membantu memperkuat kesiapan dan daya tanggap mereka dalam menghadapi tantangan yang ada di wilayah ini.

Kata kunci: Strategi, Pelatihan, SDM, Tantangan

PENDAHULUAN

Perubahan adalah konstan dalam dunia bisnis saat ini. Dalam era di mana perkembangan teknologi, tren global, dan perubahan kebijakan dapat secara drastis memengaruhi organisasi, kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan berevolusi sangat penting (Siregar, 2017). Salah satu faktor utama yang berperan dalam menghadapi tantangan perubahan organisasi adalah strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Perubahan organisasi dapat berkaitan dengan berbagai aspek, termasuk perubahan dalam model bisnis, teknologi, strategi, dan budaya perusahaan, dan seringkali mengharuskan karyawan beradaptasi dengan perubahan tersebut (Ginting, 2017).

Sebagai tanggapan terhadap perubahan organisasi yang cepat, manajemen SDM memiliki peran yang semakin penting dalam mengidentifikasi, merencanakan, dan melaksanakan strategi pelatihan dan pengembangan yang efektif (Wibowo, 2017). Dalam konteks ini, strategi pelatihan dan pengembangan SDM bukanlah sekadar inisiatif tambahan, melainkan elemen kunci dalam memastikan bahwa organisasi dapat mengatasi tantangan yang datang bersama perubahan (Suryani, & Susanto, 2017).

Organisasi yang mengenali pentingnya investasi dalam pengembangan SDM untuk menghadapi perubahan memiliki keunggulan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis (Mathis & Jackson, 2019). Tidak hanya ini berarti menjaga karyawan tetap relevan dalam perannya, tetapi juga memberikan dorongan kepada karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses perubahan, yang berkontribusi pada kesuksesan implementasi perubahan (Lestari, & Prabowo, 2019).

Salah satu hal yang penting dalam menyusun strategi pelatihan dan pengembangan SDM adalah pemahaman yang mendalam tentang perubahan organisasi itu sendiri (Sinambela, & Rahardja, 2018). Ini mencakup mengidentifikasi tujuan perubahan, dampaknya pada karyawan, dan persyaratan kompetensi baru yang diperlukan oleh organisasi. Selain itu, penting juga untuk mengidentifikasi hambatan internal dan eksternal yang mungkin muncul selama perubahan (Mardikanto, 2018).

Pendekatan holistik dalam pengembangan SDM harus mengintegrasikan pendekatan pembelajaran formal, informal, dan pengalaman praktis (Susanto, & Anisah, 2019). Ini mencakup pelatihan formal, pelatihan mandiri, mentoring, coaching, dan pengalaman kerja yang memungkinkan karyawan untuk belajar dan beradaptasi dengan cara yang paling relevan bagi mereka (Salas, et al, 2012).

Strategi pelatihan dan pengembangan yang efektif juga harus memperhitungkan keberagaman karyawan (Armstrong, & Taylor, 2017). Organisasi seringkali terdiri dari individu dengan berbagai latar belakang, pengalaman, dan tingkat kompetensi. Dalam menghadapi perubahan organisasi, perlu ada pendekatan yang fleksibel dan beradaptasi yang memungkinkan karyawan dari berbagai latar belakang untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka (Cascio, & Boudreau, 2017).

Selain itu, mengukur efektivitas pelatihan dan pengembangan sangat penting dalam siklus perubahan organisasi (DeCenzo, & Robbins, 2016). Evaluasi yang cermat dapat membantu organisasi memahami apakah upaya pelatihan telah berhasil, dan jika tidak, bagaimana mereka dapat memperbaikinya. Evaluasi ini juga dapat memberikan wawasan berharga tentang perubahan yang masih dibutuhkan dalam strategi pelatihan dan pengembangan SDM (Mangkunegara, 2018).

Sehingga manajemen SDM harus berperan sebagai katalisator perubahan, membantu organisasi untuk menghadapi perubahan dengan percaya diri dan kemampuan yang diperlukan. Dengan demikian, melalui pendekatan strategis untuk pelatihan dan pengembangan SDM menjadi landasan penting untuk kesuksesan jangka panjang suatu organisasi termasuk di Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kabupaten Bima. Di sini, peneliti akan menjelajahi lebih jauh konsep, strategi, dan pendekatan yang berperan dalam menciptakan strategi pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif untuk menghadapi tantangan perubahan organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bima.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Pembelajaran Organisasi

Teori Pembelajaran Organisasi adalah suatu kerangka konseptual yang menekankan pentingnya organisasi sebagai entitas belajar. Teori ini menciptakan dasar untuk memahami bagaimana organisasi dapat mengidentifikasi, mengakomodasi, dan merespons perubahan di lingkungan bisnis mereka. Peter Senge, seorang tokoh terkemuka dalam pengembangan teori ini, menggambarkan organisasi belajar sebagai organisasi yang memiliki kemampuan untuk menggabungkan berbagai bentuk pembelajaran, baik individual maupun kolektif, sehingga organisasi dapat terus beradaptasi dengan perubahan eksternal.

Teori pembelajaran organisasi menggarisbawahi pentingnya pembelajaran sebagai suatu proses yang tidak hanya terbatas pada individu, melainkan meluas ke seluruh organisasi. Dalam konteks strategi pelatihan dan pengembangan SDM, teori ini menunjukkan bahwa pembelajaran karyawan harus diintegrasikan ke dalam budaya organisasi. Hal ini

mengimplikasikan perlunya penciptaan lingkungan yang mendukung pembelajaran, di mana karyawan merasa aman untuk mencoba hal-hal baru, berbagi pengetahuan, dan menerapkan keterampilan yang baru diperoleh.

Dalam upaya menghadapi perubahan organisasi, teori pembelajaran organisasi mengarahkan perhatian pada pentingnya adaptasi dan inovasi. Organisasi yang menerapkan strategi pelatihan dan pengembangan SDM yang sesuai dengan teori ini akan fokus pada pengembangan kompetensi, pemecahan masalah, dan pembaruan pengetahuan karyawan sebagai bagian integral dari strategi perubahan mereka. Dengan cara ini, organisasi dapat lebih cepat merespons perubahan pasar, teknologi, atau kebijakan dengan memanfaatkan wawasan dan keterampilan yang terus berkembang.

Dengan memahami dan menerapkan teori pembelajaran organisasi dalam konteks manajemen SDM, organisasi dapat mencapai adaptabilitas yang lebih besar, meningkatkan kemampuan berinovasi, dan meraih keunggulan bersaing dalam menghadapi tantangan perubahan organisasi yang terus berlanjut. Prinsip-prinsip teori pembelajaran organisasi membantu organisasi menjadi lebih lentur dalam mengatasi perubahan dan memfasilitasi perkembangan berkelanjutan bagi seluruh anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan pendekatan studi literatur. Pendekatan studi literatur (*literature review*) adalah metode penelitian yang penting untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis literatur terkait topik tertentu. Dalam hal ini, studi literatur dapat digunakan untuk menyusun landasan teoritis dan konseptual yang kuat untuk Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Perubahan Organisasi.

Lokasi penelitian ini berada di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima, lokasi tersebut sangat strategis dalam melihat studi kasus dan permasalahan yang terjadi. Subyek penelitian ini dipilih melalui teknik *nonprobability sampling*, dengan menggunakan teknik *purposive sampling* atau teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan aspek tertentu. Teknik pengumpulan data terdiri atas observasi (*observation*), wawancara (*interview*), dan dokumentasi (*documentation*). Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap dari lapangan, tahap berikutnya yang harus dilakukan adalah tahap analisa data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data model interaktif menurut Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga hal utama, yaitu; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini merinci berbagai aspek strategi pelatihan dan pengembangan SDM di BPBD Kabupaten Bima, yang melibatkan bencana alam, pemberdayaan masyarakat, kerja sama antarlembaga, evaluasi, pengembangan karir, sumber daya manusia lokal, inovasi teknologi, dan sejumlah rekomendasi yang perlu dipertimbangkan. Semua elemen ini bersama-sama membantu mempersiapkan BPBD untuk menghadapi perubahan organisasi dan bencana yang ada di wilayah Kabupaten Bima.

Kabupaten Bima terletak di wilayah yang sering kali terkena dampak bencana alam, seperti gempa bumi, banjir, dan tanah longsor. Ini memerlukan perencanaan yang baik dalam hal pelatihan SDM untuk menghadapi situasi darurat.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima memiliki peran kunci dalam menghadapi perubahan organisasi dan risiko bencana di wilayah tersebut. Dalam konteks ini, strategi pelatihan dan pengembangan SDM menjadi penting.

Kesiapan SDM Menghadapi Bencana

Strategi pelatihan SDM di BPBD Kabupaten Bima harus mencakup persiapan yang matang dalam menghadapi bencana. Karyawan BPBD perlu dilatih dalam manajemen bencana, prosedur darurat, dan koordinasi tanggap darurat.

Selain pelatihan internal, elemen pemberdayaan masyarakat lokal juga perlu diperhitungkan. Pelatihan yang melibatkan masyarakat dapat membantu dalam mengelola perubahan organisasi dan memperkuat kesiapan masyarakat setempat.

Sebab, kedepan Kabupaten Bima akan menghadapi tantangan masa depan, seperti perubahan iklim yang dapat meningkatkan risiko bencana alam. Oleh karena itu, strategi pelatihan SDM harus terus diperbarui dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan yang terus berkembang. Dimana strategi pelatihan harus mempertimbangkan integrasi SDM dengan manajemen bencana. Karyawan BPBD perlu memiliki pemahaman mendalam tentang peran mereka dalam manajemen bencana dan perubahan organisasi.

Pengembangan kepemimpinan adalah elemen penting dalam pelatihan SDM, yang akan membantu BPBD Kabupaten Bima dalam menghadapi tantangan kepemimpinan dalam situasi krisis. Pengembangan karir yang jelas dapat menjadi insentif bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pelatihan dan pengembangan SDM. Strategi pelatihan harus mencakup elemen fleksibilitas dan responsivitas, yang memungkinkan BPBD untuk beradaptasi dengan perubahan situasi dengan cepat. Penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan juga mematuhi etika dan standar kualitas yang tinggi.

Kerjasama Antarlembaga

BPBD Kabupaten Bima juga perlu memperhitungkan kerjasama dengan lembaga lain, termasuk BPBD di tingkat Provinsi dan Nasional. Koordinasi antarlembaga adalah kunci dalam situasi bencana yang melibatkan lebih dari satu wilayah administratif. Selain itu Penelitian literatur dapat membantu BPBD Kabupaten Bima dalam memahami praktik terbaik yang telah digunakan dalam mengelola bencana di wilayah serupa. Pengembangan rencana darurat yang melibatkan berbagai disiplin ilmu dan lembaga adalah hal yang penting dalam strategi pelatihan. BPBD Kabupaten Bima juga dapat mempertimbangkan integrasi dengan komunitas internasional yang memiliki pengalaman dalam penanggulangan bencana.

Manajemen Sumber Daya Lokal

Dalam konteks khusus Kabupaten Bima, perlu diperhatikan sumber daya manusia lokal. Pelatihan harus mempertimbangkan budaya dan konteks lokal. Penting untuk menekankan bahwa pengelolaan SDM lokal dapat membantu dalam pengembangan yang berkelanjutan dan relevan dengan tantangan di wilayah Kabupaten Bima. Pelibatan masyarakat dalam pelatihan adalah kunci untuk memastikan bahwa strategi pelatihan dapat merespons kebutuhan masyarakat lokal dengan lebih baik. Harapannya Sumber daya manusia lokal tidak hanya menjadi peserta pelatihan, tetapi juga dapat menjadi instruktur atau mentor dalam program pelatihan.

Inovasi Teknologi

Teknologi adalah alat yang penting dalam strategi pelatihan. BPBD Kabupaten Bima harus mempertimbangkan teknologi yang mendukung manajemen bencana dan pelatihan. Pemanfaatan inovasi teknologi, seperti sistem peringatan dini berbasis sensor atau platform e-learning, dapat menguatkan efektivitas pelatihan. Manajemen data dan informasi yang efektif dapat membantu dalam koordinasi tanggap darurat dan pemantauan risiko bencana.

Evaluasi Berkelanjutan

Evaluasi terus-menerus adalah langkah penting dalam strategi pelatihan SDM. BPBD Kabupaten Bima harus mengevaluasi efektivitas pelatihan dan menggunakannya untuk perbaikan berkelanjutan. Kemudian upaya Pengembangan karir karyawan di BPBD Kabupaten Bima juga perlu menjadi fokus strategi pelatihan. Ini membantu karyawan memiliki arah karir yang jelas dan rencana pengembangan yang mendukung perubahan organisasi.

Selain itu, kerja sama antarlembaga perlu ditingkatkan. BPBD Kabupaten Bima harus aktif berkolaborasi dengan pihak lain, termasuk pemerintah daerah, lembaga donor, dan organisasi non-pemerintah. Selain studi literatur lokal, BPBD Kabupaten Bima harus belajar dari pengalaman dunia dalam menghadapi bencana dan perubahan organisasi. Pengalaman

internasional dapat memberikan wawasan berharga. Evaluasi efektivitas pelatihan perlu menjadi proses yang komprehensif, mencakup feedback dari semua stakeholder yang terlibat. Pertimbangan terhadap dampak lingkungan juga perlu menjadi bagian dari strategi pelatihan. BPBD Kabupaten Bima dapat memimpin dengan contoh dalam hal ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam konteks Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat, strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu aspek penting dalam menghadapi tantangan perubahan organisasi dan mengelola risiko bencana alam yang sering kali mengancam wilayah ini. Hasil analisis menyoroti sejumlah poin penting yang perlu dipertimbangkan dalam perancangan dan pelaksanaan strategi pelatihan SDM yang efektif di BPBD Kabupaten Bima.

Dalam konteks bencana alam yang rentan di wilayah ini, kesiapan menghadapi bencana, manajemen bencana, dan koordinasi respons darurat menjadi prioritas utama dalam strategi pelatihan. Pelibatan masyarakat lokal, kerja sama dengan lembaga lain, dan pembelajaran dari pengalaman sebelumnya adalah elemen-elemen penting yang dapat memperkuat kesiapan BPBD Kabupaten Bima.

Evaluasi berkelanjutan, pengembangan karir, pemanfaatan sumber daya manusia lokal, dan inovasi teknologi menjadi elemen pendukung dalam strategi pelatihan yang komprehensif. Rekomendasi termasuk pengembangan rencana pelatihan jangka panjang, peningkatan kerja sama antarlembaga, dan investasi dalam teknologi yang mendukung manajemen bencana dan pelatihan.

Menghadapi tantangan masa depan, seperti perubahan iklim yang dapat meningkatkan risiko bencana alam, BPBD Kabupaten Bima harus terus memperbarui strategi pelatihan dan memastikan bahwa respons terhadap perubahan organisasi dan bencana tetap relevan dan responsif. Dengan demikian, strategi pelatihan dan pengembangan SDM di BPBD Kabupaten Bima dapat membantu memperkuat kesiapan dan daya tanggap mereka dalam menghadapi tantangan yang ada di wilayah ini.

Saran

Berikut adalah sejumlah saran yang dapat diterapkan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat, dalam merancang dan melaksanakan strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam menghadapi perubahan organisasi dan risiko bencana:

1. BPBD Kabupaten Bima perlu mengembangkan rencana pelatihan jangka panjang yang mencakup berbagai aspek yang telah dianalisis. Rencana ini harus mencerminkan kebutuhan SDM yang komprehensif dan berkelanjutan.
2. Kerjasama antara BPBD Kabupaten Bima, pemerintah daerah, lembaga donor, organisasi non-pemerintah, dan lembaga lainnya adalah kunci dalam menghadapi perubahan organisasi dan bencana. Diperlukan kerja sama yang erat dan berkelanjutan.
3. BPBD Kabupaten Bima dapat mempertimbangkan lebih banyak kolaborasi dengan komunitas internasional yang memiliki pengalaman dalam penanggulangan bencana. Ini dapat membantu dalam pertukaran pengetahuan dan sumber daya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2017). *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives*. Pearson.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2016). *Fundamentals of human resource management*. Wiley.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. Pearson.
- Gold, J., & Thorpe, R. (2019). *Human resource development: Theory and practice*. Palgrave Macmillan.
- Ginting, G. (2017). *Perubahan Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Baru
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herawati, N. (2017). The Impact of Training and Development on Employee Performance in Indonesian Manufacturing Firms. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(1), 17-26.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Lestari, P., & Prabowo, A. (2019). Pengembangan Kompetensi Karyawan dalam Menghadapi Perubahan di Era Digital. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 83-95.
- Mardikanto, T. (2018). Manajemen Perubahan dalam Perspektif Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Perusahaan XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 14-27.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Bisnis Digital*. Cetakan Kesepuluh. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat.
- Putra, A. D., & Rahardja, U. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Perubahan Organisasi: Studi Kasus di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 21(1), 25-38.
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Routledge.
- Ramlall, S. (2016). *Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Konsep dan Praktik*. Kencana.
- Soetomo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. Raja Grafindo Persada.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74-101.
- Sinambela, L. P., & Rahardja, U. (2018). The Role of Human Resource Development in Facing Organizational Change: A Study on State-Owned Enterprise in Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 17(1), 94-108.

- Susanto, A., & Anisah, S. (2019). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Rineka Cipta.
- Suryani, Y., & Susanto, A. (2017). Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Perubahan Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(2), 156-169.
- Siregar, R. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 10(2), 125-138.
- Sudaryanto, A., & Ismail, R. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan: Studi Kasus di Perusahaan Swasta. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 14(2), 177-188.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (1991). Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 759-769.
- Wibowo, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.