

Strategi Pendidikan dan Pelatihan untuk Pengembangan SDI di BPRS Bumi Rinjani Kepanjen

Diana Istiqomah Aris ¹, Yuliyanti M. Manan ^{2*}

^{1,2*} Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Jawa Timur, Indonesia.

Email: mananyuliyanti@gmail.com

Abstract

Training and education are a major part of an organization's strategy to improve employee performance and expertise. This research highlights the importance of human resource management (HRM) in effective HRM and the factors that influence the success of training programs at BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. The method used is qualitative with a descriptive approach, using primary data from interviews and secondary data from relevant literature. The results showed that ongoing education and training programs are important to create a conducive work environment and improve employee competence. SDI development strategies at BPRS Bumi Rinjani include annual training tailored to the needs of each division, as well as post-training evaluations to ensure the application of the knowledge gained. Success factors for training programs include designing relevant materials, selecting competent organizers, participant engagement, and employee willingness to apply new skills. Optimizing these factors is expected to improve overall company performance.

Keywords: *HR Development Strategy; Education and Training, BPRS.*



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution ShareAlike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

PENDAHULUAN

Pendidikan

Pengembangan Sumber Daya Insani (PSDI), yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan karyawan untuk mengambil tanggung jawab baru, mencakup pendidikan sebagai komponen penting. Ketika seorang karyawan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, seperti kepala bagian, di mana mereka mungkin belum memiliki pengalaman dan pengetahuan yang memadai, hal ini menjadi sangat penting. Karyawan tersebut akan diminta untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan khusus untuk memastikan transisi yang lancar dan kinerja yang efektif di posisi barunya. Menurut Koni, et al (2021), program tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatan baru.

Pelatihan

Dengan berfokus pada pengembangan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam bekerja, pelatihan memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya insani yang berkualitas (Koni et al. 2021). Salah satu metode pengembangan sumber daya insani yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan karyawan yang pernah menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah pelatihan. “Berbagai upaya pengenalan untuk mengembangkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya” demikian Russel dan Bernadin (1998) mendefinisikan pelatihan.

Pengembangan SDI

Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) bertujuan untuk menjadikan kepribadian dan profesionalisme pegawai menjadi lebih baik.

Meski tidak selalu berhubungan langsung dengan pekerjaannya, namun tujuan dari program ini adalah untuk memajukan usaha dan mendongkrak kinerja individu karyawan. Ada berbagai macam program untuk pengembangan karyawan, dan kepuasan pelanggan. Pelanggan atau klien sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dan karyawannya. Meskipun tidak semua karyawan berhubungan langsung dengan pelanggan, namun memiliki sikap positif dan rasa tanggung jawab terhadap pelanggan sangatlah penting (Koni et al. 2021). Investasi yang berorientasi masa depan adalah pengembangan karyawan. Menurut Rohmi (2020) pengembangan biasanya berfokus pada karyawan manajerial dan didasarkan pada kebutuhan manajer akan pengetahuan, keterampilan, kemampuan pemecahan masalah, dan sikap kepemimpinan yang tumbuh seiring mereka mempersiapkan posisi yang lebih tinggi dalam karier mereka.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Andrew E dan Sikula (2000) terdapat delapan klasifikasi mendasar dari target peningkatan aset manusia:

1. Produktivitas (baik produktivitas individu maupun kolektif) : meningkatkan hasil kerja individu dan organisasi secara keseluruhan.
2. Kualitas : Meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan organisasi (product quality).
3. Perencanaan sumber daya manusia : memastikan bahwa perusahaan memiliki orang-orang yang tepat yang bekerja di sana, yang memiliki keterampilan yang tepat pada waktu yang tepat.
4. Semangat Personil dan Iklim Organisasi: Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.
5. Meningkatkan Kompensasi Secara Tidak Langsung: Untuk mendorong loyalitas dan retensi karyawan, memberikan manfaat dan penghargaan non-moneter.

6. Kesehatan Mental dan Jasmani: Memastikan karyawan berada dalam kondisi kesehatan mental dan fisik yang baik sehingga dapat bekerja dengan maksimal.
7. Pemutakhiran pengetahuan dan keterampilan pegawai agar tetap relevan dengan tuntutan pekerjaan merupakan salah satu cara untuk mencegah terjadinya penurunan kemampuan personel.
8. Pertumbuhan Kapasitas Personil Individu: Mendukung karyawan dalam mewujudkan potensi mereka secara maksimal.

Mereka akan dapat menyelesaikan berbagai tugas yang terkait dengan peran mereka yang akan datang dengan lebih efisien dengan cara ini. Program pengembangan sumber daya insani organisasi terutama dirancang untuk membantu karyawan dan anggota organisasi mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien dengan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap mereka.

Pendidikan

Pengembangan Sumber Daya Insani (PSDI), yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan karyawan untuk mengambil tanggung jawab baru, mencakup pendidikan sebagai komponen penting. Ketika seorang karyawan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, seperti kepala bagian, di mana mereka mungkin belum memiliki pengalaman dan pengetahuan yang memadai, hal ini menjadi sangat penting. Karyawan tersebut akan diminta untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan khusus untuk memastikan transisi yang lancar dan kinerja yang efektif di posisi barunya. Menurut Koni, et al (2021), program tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatan baru.

Pelatihan

Dengan berfokus pada pengembangan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam bekerja, pelatihan memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya insani yang berkualitas (Koni et al. 2021). Salah satu metode pengembangan sumber daya insani yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan karyawan yang pernah menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah pelatihan. “Berbagai upaya pengenalan untuk mengembangkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya” demikian Russel dan Bernadin (1998) mendefinisikan pelatihan.

Pengembangan SDI

Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) bertujuan untuk menjadikan kepribadian dan profesionalisme pegawai menjadi lebih baik. Meski tidak selalu berhubungan langsung dengan pekerjaannya, namun tujuan dari program ini adalah untuk memajukan usaha dan mendongkrak kinerja individu karyawan. Ada berbagai macam program untuk pengembangan karyawan, dan kepuasan pelanggan. Pelanggan atau klien sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dan karyawannya. Meskipun tidak semua karyawan berhubungan langsung dengan pelanggan, namun memiliki sikap positif dan rasa tanggung jawab terhadap pelanggan sangatlah penting (Koni et al. 2021).

Investasi yang berorientasi masa depan adalah pengembangan karyawan. Menurut Rohmi (2020) pengembangan biasanya berfokus pada karyawan manajerial dan didasarkan pada kebutuhan manajer akan pengetahuan, keterampilan, kemampuan pemecahan masalah, dan sikap kepemimpinan yang tumbuh seiring mereka mempersiapkan posisi yang lebih tinggi dalam karier mereka.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Andrew E dan Sikula (2000) terdapat delapan klasifikasi mendasar dari target peningkatan aset manusia:

1. Produktivitas (baik produktivitas individu maupun kolektif) : meningkatkan hasil kerja individu dan organisasi secara keseluruhan.
2. Kualitas : Meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan organisasi (*product quality*).
3. Perencanaan sumber daya manusia : memastikan bahwa perusahaan memiliki orang-orang yang tepat yang bekerja di sana, yang memiliki keterampilan yang tepat pada waktu yang tepat.
4. Semangat Personil dan Iklim Organisasi: Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.
5. Meningkatkan Kompensasi Secara Tidak Langsung: Untuk mendorong loyalitas dan retensi karyawan, memberikan manfaat dan penghargaan non-moneter.
6. Kesehatan Mental dan Jasmani: Memastikan karyawan berada dalam kondisi kesehatan mental dan fisik yang baik sehingga dapat bekerja dengan maksimal.
7. Pemutakhiran pengetahuan dan keterampilan pegawai agar tetap relevan dengan tuntutan pekerjaan merupakan salah satu cara untuk mencegah terjadinya penurunan kemampuan personel.
8. Pertumbuhan Kapasitas Personil Individu: Mendukung karyawan dalam mewujudkan potensi mereka secara maksimal.

Mereka akan dapat menyelesaikan berbagai tugas yang terkait dengan peran mereka yang akan datang dengan lebih efisien dengan cara ini. Program pengembangan sumber daya insani organisasi terutama dirancang untuk membantu karyawan dan anggota organisasi mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien dengan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap mereka.

KAJIAN LITERATUR

Pendidikan

Pengembangan Sumber Daya Insani (PSDI), yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan karyawan untuk mengambil tanggung jawab baru, mencakup pendidikan sebagai komponen penting. Ketika seorang karyawan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, seperti kepala bagian, di mana mereka mungkin belum memiliki pengalaman dan pengetahuan yang memadai, hal ini menjadi sangat penting. Karyawan tersebut akan diminta untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan khusus untuk memastikan transisi yang lancar dan kinerja yang efektif di posisi barunya. Menurut Koni, et al (2021), program tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatan baru.

Pelatihan

Dengan berfokus pada pengembangan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam bekerja, pelatihan memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya insani yang berkualitas (Koni et al. 2021). Salah satu metode pengembangan sumber daya insani yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan karyawan yang pernah menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah pelatihan. “Berbagai upaya pengenalan untuk mengembangkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya” demikian Russel dan Bernadin (1998) mendefinisikan pelatihan.

Pengembangan SDI

Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) bertujuan untuk menjadikan kepribadian dan profesionalisme pegawai menjadi lebih baik.

Meski tidak selalu berhubungan langsung dengan pekerjaannya, namun tujuan dari program ini adalah untuk memajukan usaha dan mendongkrak kinerja individu karyawan.

Ada berbagai macam program untuk pengembangan karyawan, dan kepuasan pelanggan. Pelanggan atau klien sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dan karyawannya. Meskipun tidak semua karyawan berhubungan langsung dengan pelanggan, namun memiliki sikap positif dan rasa tanggung jawab terhadap pelanggan sangatlah penting (Koni et al. 2021). Investasi yang berorientasi masa depan adalah pengembangan karyawan. Menurut Rohmi (2020) pengembangan biasanya berfokus pada karyawan manajerial dan didasarkan pada kebutuhan manajer akan pengetahuan, keterampilan, kemampuan pemecahan masalah, dan sikap kepemimpinan yang tumbuh seiring mereka mempersiapkan posisi yang lebih tinggi dalam karier mereka.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Andrew E dan Sikula (2000) terdapat delapan klasifikasi mendasar dari target peningkatan aset manusia:

1. Produktivitas (baik produktivitas individu maupun kolektif) : meningkatkan hasil kerja individu dan organisasi secara keseluruhan.
2. Kualitas : Meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan organisasi (product quality).
3. Perencanaan sumber daya manusia : memastikan bahwa perusahaan memiliki orang-orang yang tepat yang bekerja di sana, yang memiliki keterampilan yang tepat pada waktu yang tepat.
4. Semangat Personil dan Iklim Organisasi: Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

5. Meningkatkan Kompensasi Secara Tidak Langsung: Untuk mendorong loyalitas dan retensi karyawan, memberikan manfaat dan penghargaan non-moneter.
6. Kesehatan Mental dan Jasmani: Memastikan karyawan berada dalam kondisi kesehatan mental dan fisik yang baik sehingga dapat bekerja dengan maksimal.
7. Pemutakhiran pengetahuan dan keterampilan pegawai agar tetap relevan dengan tuntutan pekerjaan merupakan salah satu cara untuk mencegah terjadinya penurunan kemampuan personel.
8. Pertumbuhan Kapasitas Personil Individu: Mendukung karyawan dalam mewujudkan potensi mereka secara maksimal.

Mereka akan dapat menyelesaikan berbagai tugas yang terkait dengan peran mereka yang akan datang dengan lebih efisien dengan cara ini. Program pengembangan sumber daya insani organisasi terutama dirancang untuk membantu karyawan dan anggota organisasi mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien dengan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap mereka.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif adalah pendekatan yang berfokus pada pemahaman mendalam mengenai fenomena sosial dan manusia. Penelitian kualitatif berupaya menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks tentang suatu fenomena dengan menggunakan kata-kata sebagai alat utama untuk menggambarkan dan menganalisisnya (Walidin Warul, Saifullah, dan Tabrani 2015). Data dikumpulkan dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak yang terkait dengan topik penelitian di BPRS Bumi Rinjani Kantor Pusat Kepanjen, sedangkan

data sekunder diperoleh dari literatur yang relevan dengan topik pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani

Strategi pengembangan SDI ini merupakan wujud kepedulian dan apresiasi perusahaan dan organisasi terhadap karyawannya. Program pendidikan dan pelatihan perlu mendapat perhatian khusus dalam pengelolaan Sumber Daya Insani. Selain untuk menjaga kualitas dan kinerja perusahaan di tengah persaingan bisnis dan industri yang semakin ketat, program ini juga bertujuan untuk mengembangkan potensi individu karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keduanya merupakan bagian dari strategi jangka panjang yang efektif dalam pengelolaan sumber daya insani. Implementasi program ini memerlukan dukungan dan partisipasi seluruh pihak di perusahaan agar dapat berjalan lancar dan mencapai keberhasilan yang diharapkan.

Manajemen sumber daya insani mencakup seluruh organisasi dan lembaga sosial dalam kehidupan manusia yang melibatkan hubungan antar individu, terutama hubungan kepemimpinan antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu, prinsip-prinsip manajemen sumber daya insani dapat diterapkan di berbagai bidang dan sektor organisasi, antara lain tempat kerja, organisasi kemasyarakatan, lembaga keagamaan, partai politik, dan dunia olahraga (Rusliana iu 2023).

Kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi akan terkena dampak negatif jika muncul permasalahan pengelolaan sumber daya insani. Sumber daya insani memegang peranan penting dan strategis dalam industri perbankan. Oleh karena itu, untuk menjamin efisiensi operasional dan ekspansi jangka panjang, organisasi memerlukan

sumber daya insani yang berpengetahuan dan berpengalaman, baik secara teori maupun praktik (Latifah dan Ritonga, 2020).

Sehubungan dengan strategi pengembangan SDI, BPRS Bumi Rinjani Kepanjen merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang memberikan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan potensi karyawan agar mampu bersaing secara kompetitif dan efektif di dunia perbankan dalam hal pelayanan atau pemenuhan target. Strategi ini juga dapat menjadi tolak ukur keberhasilan program perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan untuk mengetahui kualitas pendidikan dan pengetahuan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Komitmen BPRS Bumi Rinjani Kepanjen terhadap pengembangan sumber daya insani diwujudkan dengan mengadakan pelatihan tahunan bagi seluruh karyawan di seluruh divisi. Kebutuhan pelatihan setiap divisi ditinjau secara berkala, dan program pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan tersebut. Pelatihan dapat dilakukan secara internal dengan mengundang mentor atau dengan melibatkan karyawan dalam pelatihan resmi yang diadakan oleh lembaga pelatihan atau asosiasi perbankan syariah. Pelatihan dilakukan hampir setiap bulan, sehingga dalam waktu 1 tahun perusahaan sudah mempunyai jadwal pelatihan. Usai pelatihan, Tim manajemen BPRS Bumi Rinjani Kepanjen akan mengevaluasi sejauh mana karyawan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam pekerjaannya. Melalui evaluasi ini akan terlihat karyawan mana yang sudah mampu mengimplementasikan ilmu pelatihan dengan baik dan mana yang masih memerlukan pembinaan.

Faktor Keberhasilan Program Pelatihan

Keberhasilan program pelatihan di BPRS Bumi Rinjani sangat bergantung pada sinergi beberapa elemen penting, antara lain:

1. Desain materi pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan SDM BPRS Bumi Rinjani.
2. Pemilihan penyelenggara pelatihan yang kompeten dan berpengalaman dalam merancang serta melaksanakan program pelatihan yang efektif.
3. Kemampuan mentor atau instruktur dalam menyampaikan materi dan membimbing peserta dengan baik.
4. Keaktifan dan antusiasme peserta dalam mengikuti program pelatihan.
5. Kapasitas karyawan untuk memahami dan menyerap materi yang diberikan.
6. Kesiediaan dan kemauan karyawan untuk menerapkan ilmu dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaan mereka.

Dengan memperhatikan dan mengoptimalkan semua faktor tersebut, program pelatihan diharapkan dapat berjalan dengan sukses, memberikan manfaat maksimal bagi pengembangan SDI, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Strategi pengembangan Sumber Daya Insani melalui pendidikan dan pelatihan di BPRS Bumi Rinjani Kepanjen terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja karyawan. Program pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya menambah pengetahuan dan keterampilan baru, tetapi juga meningkatkan semangat kerja dan mendorong inovasi.

Manajemen Sumber Daya Insani perlu menjadikan program pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari strategi jangka panjang untuk mengembangkan potensi individu karyawan, menjaga kualitas dan

kinerja perusahaan, serta memenangkan persaingan di industri. Keberhasilan program ini membutuhkan dukungan dan partisipasi dari seluruh pihak di perusahaan. Faktor keberhasilan program pelatihan di BPRS Bumi Rinjani meliputi perancangan materi yang relevan, pemilihan penyelenggara pelatihan yang kompeten, kemampuan mentor, keaktifan peserta, kapasitas pemahaman materi, serta kesediaan dan kemauan karyawan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E, and Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Darma, G.S. 2019. *Kacamata Media, Kesuksesan Bersyarat*. . Indonesia: Pustaka Larasan Press.
- Koni Agus, Albayan Ade, Rusmana Fenny Damayanti, Hatta Irma Mandasri, Juhadi, and Kurniawan Wawan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Insani*. ed. Arifudin Opan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Latifah, Luluk, and Iskandar Ritonga. 2020. "Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia." *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking* 2(1): 63. doi:10.31000/almaal.v2i1.2763.
- Mujiasih, Endah. 2022. 11 Jurnal Empati *HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN COACHING DENGAN WORK ENGAGEMENT KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PT. KARYA SATRIA JAWA TENGAH*.
- Novi Intan Fandini, and Ni Nyoman Sunariani. 2020. "Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Bank Perkreditan Rakyat (BPR)." *Jurnal Manajemen Bisnis* 17.
- Herman Hatta, Hesti Umiyati, Ade Putra Ode Amane, Sonny Santosa, Rini Novianti, Sri Liniarti, et al. 2023. *MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM*. www.penerbitwidina.com.
- Rohmi, Putri Kamilatul. 2020. 1 Jurnal Berbasis Sosial) Pendidikan IPS STKIP Al Maksu *STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM PENINGKATAN EXCELLENT SERVICE DI BANK SYARIAH MANDIRI CABANG LUMAJANG*.
- Rusliana iu. 2023. *MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI*. ed. Trisnadewi Risna. Bandung: PT Refika Aditama.
- Russel, Bernadine, and A J Bernadin. 1998. "Human Resource Management An Expreiental Approach." *Mc GrowHill*.

- Sutermeister, Robert A. 1999. *People and Productivity*. New York : McGraw Hill Book Comp. Inc.
- Turere Verra Nitta. 2013. "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJAKARYAWAN PADA BALAI PELATIHAN TEKNIS PERTANIAN KALASEY." *Jurnal EMBA* Vol.1.
- Walidin Warul, Saifullah, and Tabrani. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. ed. Masbur. Aceh: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.
- Wicaksono, Yosep Satrio. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri)." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3(1).