

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Damas Elvianto¹, Syahwatul Khalda², Ahmad Gunawan^{3*}

¹²³Universitas Pelita Bangsa, Jawa Barat, Indonesia

*Correspondence Author Email: ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi organisasi, di mana peningkatan kompetensi dan produktivitas karyawan menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan mengkaji efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan melalui analisis berbagai penelitian terkait. Metode penelitian ini adalah kajian pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan organisasi terbukti mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, baik secara teknis maupun interpersonal. Faktor-faktor seperti kesesuaian materi pelatihan, kualitas instruktur, metode pelatihan yang tepat, evaluasi hasil pelatihan, dan dukungan manajemen menjadi penentu keberhasilan program tersebut. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif berdampak positif pada produktivitas karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang dan melaksanakan program pelatihan SDM secara terencana, relevan, dan berkelanjutan untuk mendukung pencapaian tujuan strategis.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan, Produktivitas

Abstract

Human resources (HR) are an important asset for organizations, where increasing employee competence and productivity is the key to the organization's success in achieving its goals. This research aims to examine the effectiveness of HR training and development programs in increasing employee competency and productivity through analysis of various related research. This research method is a literature review. The research results show that training that is structured and relevant to organizational needs is proven to be able to increase employee knowledge, skills and abilities, both technically and interpersonally. Factors such as suitability of training materials, quality of instructors, appropriate training methods, evaluation of training results, and management support determine the success of the program. Results show that effective training has a positive impact on employee productivity and overall organizational performance. Therefore, organizations need to design and implement HR training programs in a planned, relevant and sustainable manner to support the achievement of strategic goals.

Keywords: Training, Developing, Productivity

Article History:

Submitted: January 19, 2025

Revised: January 29, 2025

Accepted: January 30, 2025

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan yang semakin ketat dalam dunia kerja dan industri global, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen yang krusial bagi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Kompetensi dan produktivitas karyawan merupakan indikator utama yang menentukan daya saing suatu

organisasi, baik di pasar lokal maupun internasional (Gunawan, 2019). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menerapkan berbagai strategi guna memastikan bahwa tenaga kerja mereka tidak hanya memiliki keterampilan dasar, tetapi juga mampu mengembangkan potensi secara berkelanjutan. Salah satu cara yang efektif untuk mencapai hal ini adalah melalui program pelatihan dan pengembangan SDM yang dirancang secara sistematis dan relevan dengan kebutuhan organisasi.

Perubahan teknologi, terutama dalam bidang digitalisasi, telah membawa dampak

signifikan pada pola kerja dan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi. Proses digitalisasi dan otomatisasi mengharuskan karyawan untuk mampu menyesuaikan diri dengan teknologi baru, memperbaharui keterampilan mereka, dan meningkatkan kapasitas intelektual agar dapat menghadapi tantangan modern. Dalam konteks ini, pelatihan yang terstruktur dan berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis maupun manajerial menjadi aspek penting yang harus diprioritaskan perusahaan untuk memastikan karyawannya tetap relevan dan kompeten di era yang penuh dengan perubahan dinamis ini.

Program pengembangan SDM juga memegang peran penting dalam meningkatkan tingkat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan kompetensinya cenderung memiliki rasa kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka bagi perusahaan. Kondisi ini akan berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan mereka akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan kesempatan serupa. Pelatihan yang efektif bukan hanya sekadar mengajarkan keterampilan baru, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka (Sucipto et al., 2022).

Selain itu, program pelatihan dan pengembangan SDM dapat menjadi instrumen penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan di pasar kerja. Perusahaan yang memiliki reputasi baik dalam hal pengembangan karyawan sering kali lebih mampu menarik talenta berkualitas dan mempertahankan karyawan potensial dibandingkan perusahaan yang kurang mendukung pengembangan individu. Dalam jangka panjang, reputasi ini dapat menciptakan keuntungan kompetitif bagi organisasi, khususnya dalam konteks pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif saat ini. Meningkatkan daya saing melalui pengembangan kompetensi SDM bukan hanya berdampak pada kinerja jangka pendek, tetapi juga merupakan investasi strategis yang berpotensi memberikan keuntungan jangka panjang.

Namun, efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan tidak dapat dicapai tanpa perencanaan yang matang dan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan organisasi. Perusahaan perlu memiliki kerangka kerja yang jelas dalam menentukan tujuan pelatihan, metode yang tepat, serta evaluasi yang komprehensif guna memastikan bahwa program yang diselenggarakan mampu memenuhi kebutuhan

karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di sinilah pentingnya mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan dan pengembangan, termasuk materi pelatihan, durasi, metode penyampaian, serta keahlian instruktur. Tanpa pendekatan yang strategis, program pelatihan dan pengembangan mungkin tidak memberikan hasil yang optimal dan justru mengakibatkan pemborosan sumber daya.

Selain aspek internal, perusahaan juga perlu memperhatikan perkembangan eksternal yang mempengaruhi kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja. Misalnya, tren globalisasi dan perubahan regulasi sering kali mendorong perubahan dalam lingkungan bisnis, yang mempengaruhi jenis keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan. Dalam menghadapi tantangan tersebut, pelatihan dan pengembangan yang responsif terhadap perubahan eksternal dapat membantu perusahaan tetap adaptif dan fleksibel dalam menghadapi dinamika pasar.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan soft skills, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya kompleksitas lingkungan kerja, yang menuntut karyawan untuk tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan interpersonal yang baik. Soft skills ini sering kali berperan penting dalam mendukung kolaborasi yang efektif antar tim serta memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan di lingkungan kerja.

Dengan berbagai keuntungan yang ditawarkan oleh program pelatihan dan pengembangan SDM, kajian terhadap efektivitas program ini menjadi topik yang relevan dan penting untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini akan mengulas secara mendalam bagaimana program pelatihan dan pengembangan SDM berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan produktivitas karyawan, serta faktor-faktor yang mendukung atau menghambat keberhasilannya.

Dalam upaya meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan, penting untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Permasalahan utama yang menjadi perhatian adalah bagaimana program pelatihan ini berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi karyawan dan produktivitas kerja mereka. Melalui analisis yang mendalam, diharapkan dapat diperoleh pemahaman mengenai seberapa efektif program pelatihan yang telah diterapkan, serta dampaknya terhadap hasil kinerja karyawan.

Selain itu, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM di perusahaan. Identifikasi terhadap faktor-faktor ini penting untuk memastikan bahwa setiap aspek yang berkontribusi terhadap keberhasilan pelatihan telah diperhitungkan, mulai dari kualitas materi pelatihan hingga keterlibatan manajemen dan kesesuaian program dengan kebutuhan karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah pertama, untuk menganalisis efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Kedua, untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan program pelatihan tersebut, sehingga perusahaan

dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada dan mencapai hasil pelatihan yang maksimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk mengeksplorasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Studi literatur digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data sekunder dari berbagai sumber ilmiah, seperti jurnal, buku, laporan penelitian, dan artikel akademik yang relevan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang komprehensif tentang praktik, strategi, dan teori yang mendukung pengembangan SDM secara efektif.

Data yang terkumpul diolah untuk mengidentifikasi temuan utama terkait faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan program pelatihan, seperti kesesuaian materi pelatihan, kualitas instruktur, metode pelatihan, dan dukungan manajemen. Pendekatan ini memberikan pemahaman mendalam tentang berbagai aspek yang berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan produktivitas karyawan. Dengan menganalisis hasil penelitian terdahulu dari berbagai sudut pandang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis bagi organisasi dalam merancang program pelatihan dan pengembangan SDM yang lebih efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif. Pelatihan umumnya berfokus pada pembelajaran jangka pendek, yang bertujuan untuk mengasah keterampilan teknis yang spesifik dan langsung berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Pengembangan, di sisi lain, mencakup proses pembelajaran yang lebih luas dan berorientasi jangka panjang, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup aspek-aspek lain, seperti pengembangan sikap, kemampuan manajerial, dan potensi kepemimpinan. Program pelatihan dan pengembangan SDM biasanya dirancang oleh bagian manajemen SDM dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan karyawan (Pujiharta et al., 2022). Kegiatan ini sering melibatkan berbagai metode, seperti pelatihan langsung di tempat kerja, seminar, atau pelatihan daring, yang semuanya bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang berkembang dan berkontribusi secara optimal bagi organisasi.

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan SDM adalah untuk membekali karyawan dengan keterampilan yang diperlukan agar dapat berfungsi secara optimal dalam peran mereka. Selain itu, program ini bertujuan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Manfaat dari pelatihan dan pengembangan SDM

tidak hanya dirasakan oleh organisasi, tetapi juga oleh karyawan. Dari sisi karyawan, pelatihan membantu mereka memperoleh keterampilan baru, meningkatkan motivasi, serta memperluas wawasan dan karier (Suharyat et al., 2022). Sedangkan dari sudut pandang organisasi, pelatihan dan pengembangan membantu mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, meningkatkan kualitas produk atau layanan, dan memperkuat loyalitas karyawan. Dalam jangka panjang, program ini juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan, membuatnya lebih kompetitif dalam menarik dan mempertahankan talenta.

Meskipun sering digunakan secara bergantian, pelatihan dan pengembangan dalam SDM memiliki perbedaan penting. Pelatihan adalah proses yang lebih berfokus pada peningkatan keterampilan teknis atau spesifik yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Biasanya, pelatihan bersifat jangka pendek, dengan fokus utama pada peningkatan efektivitas kinerja karyawan dalam tugas mereka saat ini (Sucipto & Gunawan, 2021). Contoh pelatihan meliputi kursus keterampilan komputer atau pelatihan teknis yang relevan dengan posisi karyawan. Sementara itu, pengembangan mencakup proses jangka panjang yang bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan secara menyeluruh. Pengembangan ini dapat mencakup aspek-aspek seperti kemampuan manajerial, kepemimpinan, dan pengembangan pribadi. Biasanya, pengembangan berfokus pada persiapan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan, sehingga karyawan dapat tumbuh secara profesional dan siap mengambil peran lebih kompleks dalam organisasi.

Peran Pelatihan dan pengembangan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan

Pelatihan dan pengembangan memainkan peran penting dalam meningkatkan keterampilan teknis atau hard skills karyawan, yang meliputi pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas tertentu. Hard skills dapat mencakup kemampuan dalam menggunakan perangkat lunak tertentu, penguasaan teknik produksi, atau pemahaman mendalam mengenai prosedur kerja yang relevan dengan posisi karyawan. Melalui program pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kapabilitas yang diperlukan untuk mencapai standar kinerja yang diinginkan. Selain itu, peningkatan hard skills melalui pelatihan memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi atau proses baru yang mungkin diadopsi oleh perusahaan, sehingga membantu organisasi tetap kompetitif. Dalam jangka panjang, peningkatan keterampilan teknis ini juga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, yang berkontribusi langsung terhadap keberhasilan perusahaan.

Selain keterampilan teknis, pengembangan soft skills atau keterampilan interpersonal menjadi bagian penting dalam program pelatihan SDM, karena soft skills berhubungan langsung dengan kemampuan karyawan dalam berkomunikasi, berkolaborasi, dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja maupun pihak eksternal. Soft skills seperti kemampuan komunikasi, manajemen emosi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja modern yang menuntut sinergi antar karyawan dan tim lintas divisi. Program

pelatihan yang mencakup pengembangan keterampilan interpersonal ini memungkinkan karyawan untuk lebih adaptif terhadap dinamika kelompok, meningkatkan kemampuan bekerja dalam tim, serta memecahkan konflik secara efektif (Sutrisno et al., 2023). Dengan demikian, pengembangan soft skills tidak hanya mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya secara individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hubungan Pelatihan dan Pengembangan dengan Produktivitas Karyawan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan mengikuti program pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan yang relevan dengan tugas-tugas mereka, sehingga mereka mampu menjalankan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif. Peningkatan kompetensi ini memungkinkan karyawan untuk menghasilkan output yang lebih tinggi dalam waktu yang sama, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas keseluruhan organisasi.

Selain itu, pengembangan yang berfokus pada soft skills, seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kerja tim, berkontribusi pada peningkatan kualitas interaksi antarkaryawan. Hal ini penting karena lingkungan kerja yang kolaboratif dapat memperlancar alur kerja dan mengurangi potensi konflik, yang berujung pada produktivitas yang lebih baik. Dengan keterampilan interpersonal yang lebih baik, karyawan cenderung lebih cepat menyelesaikan tugas, sehingga menciptakan efektivitas kerja yang lebih tinggi (Anggiana & Gunawan, 2023).

Pelatihan juga memiliki peran dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Ketika perusahaan menyediakan program pengembangan, karyawan merasa diperhatikan dan didukung untuk mencapai potensi penuh mereka. Rasa apresiasi ini memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat, meningkatkan loyalitas, serta mengurangi tingkat absensi dan turnover. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM tidak hanya berkontribusi pada produktivitas individu, tetapi juga mendukung produktivitas tim dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan

Efektivitas program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari internal perusahaan maupun eksternal. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini menjadi kunci untuk memastikan bahwa program yang dijalankan mampu mencapai tujuannya, yaitu meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Salah satu faktor utama yang berpengaruh adalah kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan karyawan dan organisasi. Program pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan, baik pada tingkat individu maupun organisasi, lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, kualitas dan kompetensi instruktur juga menjadi aspek penting, karena instruktur yang berpengalaman dan komunikatif dapat menyampaikan materi dengan cara yang

menarik dan mudah dipahami. Faktor lain yang turut berperan adalah metode pelatihan yang digunakan, di mana pemilihan metode yang sesuai dengan jenis keterampilan yang ingin dikembangkan dan gaya belajar karyawan dapat meningkatkan keterlibatan peserta.

Proses evaluasi dan monitoring hasil pelatihan juga memiliki peran penting dalam mengukur keberhasilan program. Melalui evaluasi, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan mampu menerapkan keterampilan baru serta memperbaiki aspek-aspek program untuk pelatihan selanjutnya. Selain itu, dukungan dari manajemen dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi pendorong utama keberhasilan pelatihan. Dukungan ini dapat berupa pendanaan, waktu, atau dorongan moral dari manajemen, serta lingkungan kerja yang mendukung penerapan keterampilan baru. Jika semua faktor ini dapat bersinergi dengan baik, maka program pelatihan dan pengembangan SDM akan mampu memberikan dampak positif dan signifikan bagi perusahaan maupun karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai efektivitas program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan, beberapa kesimpulan dapat diambil. Pelatihan dan pengembangan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi terbukti mampu meningkatkan kompetensi, baik dalam keterampilan teknis (hard skills) maupun keterampilan interpersonal (soft skills). Program yang didasarkan pada analisis kebutuhan yang mendalam menghasilkan peningkatan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan juga memberikan dampak langsung pada produktivitas karyawan. Dengan peningkatan kompetensi, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan berkualitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam memastikan keterampilan baru dapat diterapkan secara optimal. Keberhasilan pelatihan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kesesuaian materi pelatihan, kualitas instruktur, metode pelatihan, evaluasi hasil, dan dukungan manajemen. Evaluasi yang berkesinambungan dan penyesuaian program pelatihan secara berkala memastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia ini mampu memberikan hasil maksimal sesuai kebutuhan jangka panjang organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Anggiana, A., & Gunawan, A. (2023). Challenges and opportunities for human resource management in the industrial era 4.0: Focus on the integration of technology and human resources. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 5(1), 45–56.

- Gunawan, A. (2019). Posisi metode ijtihad Yusuf al-Qardhawi tentang fisabilillah sebagai asnaf mustahiq zakat dalam perbandingan empat mazhab. *Tahkim: Jurnal Peradaban dan Hukum Islam*, 4(2), 123–138.
- Hidayatullah, D., Clara, C. A. P., Ernawati, E., & Sukmawati, T. (2023). Loyalitas karyawan terhadap hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Strategis*, 7(2), 89–102.
- Pujiharta, P., Darma, Y. D., Wiyanti, N. R., & Susanti, L. (2022). Comparative analysis of ARIMA model and exponential smoothing in predicting inventory in automotive companies. *Business Research and Critics Journal*, 6(3), 211–225.
- Salsabila, L., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan pada PT. Interma Trikenca. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 56–70.
- Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Peranan disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam kinerja karyawan departemen molding PT FCC Indonesia. *Value: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 78–90.
- Sucipto, I., Kusumah, D. H., Gunawan, A., & Suryadi, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(3), 112–125.
- Suharyat, Y., Muttaqien, Z., Saady, A. F., Sofianiyatin, L., & Handayani, M. (2022). Bunga rampai isu-isu kontemporer manajemen sumber daya manusia di era society 5.0. *Repo PPB*, 3(1), 33–44.
- Sutrisno, S., Tannady, H., Heryadi, D. Y., & Putri, A. N. (2023). Analisis peran risk tolerance dan keberhasilan diri terhadap motivasi berwirausaha pada generasi Z. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 9(1), 34–48.