

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS SDM PADA SEKTOR INDUSTRI KREATIF DI KOTA GORONTALO

Trianingsi Helingo¹, Irwan Yantu², Valentina Monoarfa³

Univesitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Univesitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Univesitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-Mail: trianingsihelingo@gmail.com

Abstract: *This study was conducted in the context of the rapid development of the creative industry sector in Gorontalo City, which requires high-quality human resources (HR) to support industrial competitiveness and productivity. The primary objective of this study is to examine the impact of education and training on enhancing the quality of human resources in the creative industry sector in Gorontalo City, specifically at LKP (Training Center) Fani Bordir and LKP Tri Nur. The study employed a quantitative approach with a survey design, collecting data through questionnaires and interviews with 43 training participants. The findings indicate that although participants experienced improvements in knowledge, skills, and understanding after the training, statistically, education and training did not have a significant effect on HR quality, with a coefficient of determination value of only 0.8%. This finding suggests the need for post-training mentoring, access to capital, and collaboration with local creative industries to ensure that training outcomes are effectively and sustainably implemented. Education and training remain essential factors in HR development; however, their effectiveness must be supported by integrated and comprehensive programs that are tailored to specific needs. Further study is recommended to include additional variables and a larger sample size.*

Keywords: *Education and Training; Human Resource Quality; Creative Industry; Gorontalo City.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dalam konteks pesatnya perkembangan sektor industri kreatif di Kota Gorontalo yang membutuhkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas untuk mendukung daya saing dan produktivitas industri tersebut. Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas SDM pada sektor industri kreatif di Kota Gorontalo, khususnya di LKP Fani Bordir dan LKP Tri Nur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan data dikumpulkan melalui kuesioner serta wawancara terhadap 43 peserta pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman peserta setelah pelatihan, secara statistik pendidikan dan pelatihan belum memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas SDM, dengan nilai koefisien determinasi hanya 0,8%. Penelitian ini mengindikasikan perlunya pendampingan pascapelatihan, akses permodalan, dan kolaborasi dengan industri kreatif lokal agar hasil pelatihan dapat diimplementasikan secara optimal dan berkelanjutan. Pendidikan dan pelatihan tetap penting sebagai faktor pengembangan SDM, namun efektivitasnya perlu didukung oleh program yang terintegrasi dan komprehensif. Saran diberikan untuk penelitian selanjutnya agar melibatkan variabel lain dan sampel yang lebih luas.

Kata Kunci: *Pendidikan dan Pelatihan; Kualitas SDM; Industri Kreatif; Kota Gorontalo.*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri kreatif di Indonesia semakin pesat, termasuk di Kota Gorontalo, yang memiliki potensi besar untuk tumbuh dan berkontribusi secara signifikan terhadap perekonomian. Industri ini mencakup berbagai sektor, seperti seni, media, desain, fashion, dan teknologi, yang membutuhkan tenaga kerja terampil dan kreatif untuk berinovasi dan tetap bertahan di tengah persaingan global. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Gorontalo (2023), sektor industri kreatif berkontribusi sekitar 5,6% terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB).

Industri ini mencakup berbagai sektor, seperti seni, media, desain, fashion, dan teknologi, yang membutuhkan tenaga kerja terampil dan kreatif untuk berinovasi dan tetap bertahan di tengah persaingan global. Pendidikan berperan sebagai faktor kunci dalam pengembangan SDM di sektor kreatif. Program pendidikan nonformal, seperti kursus dan pelatihan intensif, sangat diperlukan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, pelatihan menjadi elemen pendukung penting dalam menyelaraskan keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri saat ini.

Menurut Ivancevich (2019), pelatihan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya saat ini atau di masa depan ketika menjabat posisi lain. Pelatihan merupakan sebuah metode manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keahlian, keterampilan, dan sikap dalam pekerjaannya. Untuk menilai dampak dari pelatihan yang diberikan, digunakan indikator kualitas SDM yang mencakup empat aspek utama, yakni Pengetahuan dan Keterampilan, Pendidikan dan Pelatihan, Pemahaman terhadap Bidang, serta Kemampuan Produksi. Tabel berikut menunjukkan perbandingan kondisi peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan:

Tabel 1 Data Penambahan Jumlah Peserta Sebelum dan Sesudah Mengikuti Pelatihan

No	Indikator Kualitas SDM	Keterangan	Sebelum Pelatihan (%)	Sesudah Pelatihan (%)
1	Pengetahuan dan Keterampilan	Menguasai teknik bordir dan penggunaan alat	30%	70%
2	Pendidikan dan Pelatihan	pendidikan non formal dan pelatihan	23%	77%
3	Memahami Bidang	pemahaman desain tren dan kebutuhan pasar	26%	74%
4	Kemampuan Produksi	kecepatan, ketepatan dan kualitas hasil	30%	70%

Sumber : Data diolah 2024

Data tersebut menunjukkan adanya kemajuan pada setiap indikator kualitas sumber daya manusia (SDM) setelah pelatihan dilaksanakan. Misalnya, pada indikator Pengetahuan dan Keterampilan, dari 30% (13 orang) sebelum pelatihan menjadi 70% (30 orang) setelah pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 17 peserta berhasil menguasai teknik bordir dan penggunaan alat dengan lebih baik setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Selanjutnya, pada indikator Pendidikan dan Pelatihan, terjadi peningkatan kualitas pembelajaran dari 23% (10 orang) menjadi 77% (33 orang). Hal ini menandakan bahwa pelatihan nonformal yang diberikan berhasil memberikan penguatan kompetensi dan memperluas wawasan peserta dalam bidang yang digeluti. Perkembangan yang sama juga tampak pada indikator Pemahaman Bidang, yang naik dari 26% (11 orang) menjadi 74% (32 orang), serta pada Kemampuan Produksi, dari 30% (13 orang) menjadi 70% (30 orang). Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan telah memberikan dampak positif terhadap kemajuan kompetensi peserta, baik dari aspek teknis, pemahaman, maupun produktivitas kerja.

Tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM pada Sektor Industri Kreatif di Kota Gorontalo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kekuatan dan kelemahan program pelatihan yang telah dijalankan. Temuan dari studi ini tidak hanya akan menjadi dasar perbaikan program ke depan, tetapi juga menjadi referensi penting bagi pemangku kepentingan dalam merancang kebijakan peningkatan kualitas SDM yang lebih kontekstual dan berbasis kebutuhan nyata di lapangan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) pada sektor industri kreatif di Kota Gorontalo. Lokasi

penelitian dilakukan di LKP Fani Bordir dan LKP Tri Nur, dua lembaga pelatihan keterampilan tata busana yang berperan aktif dalam pengembangan SDM di bidang industri kreatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pendidikan dan pelatihan di kedua lembaga tersebut sebanyak 43 responden, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), karena jumlah populasinya relatif kecil dan seluruhnya dapat dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner berskala Likert, serta studi dokumentasi untuk memperoleh informasi yang akurat mengenai pelaksanaan program pelatihan dan dampaknya terhadap kualitas SDM. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, yang dilengkapi dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji t (parsial) dan koefisien determinasi (R^2) guna menguji signifikansi pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas SDM.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Reliabilitas Data

Untuk memastikan seberapa jauh instrumen penelitian ini bisa menilai variabel yang diteliti secara akurat yaitu Uji validitas. (Darmanah, 2020) mengungkapkan kuisisioner dinyatakan benar jika item pertanyaan memiliki nilai hubungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%. Riset ini uji validitasnya dilaksanakan pada 30 responden dengan aplikasi SPSS versi 26. Hasil temuan dapat dilihat jika seluruh item pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan semangat kerja mempunyai nilai $r_{hitung} >$ daripada r_{tabel} (0,361), hingga seluruh pernyataan pada angket menunjukkan valid. Sehingga instrumen penelitian ini bisa dipakai dalam pengumpulan data karena mampu merepresentasikan kondisi yang sebenarnya di lapangan.

Hasil uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsisten jawaban dari responden. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam uji reliabilitas, nilai yang dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 atau 60% maka reliabilitas baik. Apabila jika *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60 atau 60% maka tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas kepemimpinan, lingkungan kerja dan semangat kerja.

Tabel 2 Uji Reliabilitas Variabel

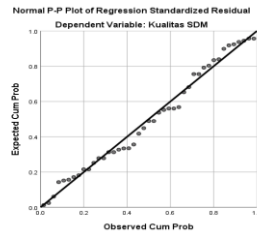
Variabel	Alpha cronbach	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan	0,73	Reliabel
Kualitas SDM	0,632	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan pendekatan dengan melihat grafik *probability plot*. Dilihat dari gambar 1, dapat diketahui bahwa residual dalam model regresi menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan, namun pola sebaran titik masih menunjukkan kecenderungan yang sesuai dengan garis diagonal. Hal ini berarti model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, di mana residual berdistribusi normal. Dengan demikian, analisis data kuantitatif menggunakan regresi dapat dilanjutkan karena telah memenuhi persyaratan uji normalitas.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Secara P-Plot
 Sumber : Data diolah 2024

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Pendidikan dan pelatihan (X) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu kualitas SDM (Y). Nilai konstanta (a) sebesar 52,079. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Kualitas SDM (Y) adalah sebesar 52,079 satuan. Nilai koefisien X (Pendidikan dan Pelatihan) sebesar -0,071. Nilai koefisien bernilai negatif, artinya pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kualitas SDM adalah negatif. Dengan kata lain, apabila terjadi peningkatan pada Pendidikan dan Pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan Kualitas SDM sebesar 0,071 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, variabel Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap Kualitas SDM.

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model				Standardized	t
				Coefficients	
				Beta	
1	(Constant)	52,079	7,833		6,648
	Pendidikan dan Pelatihan	-0,071	0,127	-0,087	-0,558

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Sumber:

Output Pengolahan Data SPSS, 2025

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk dapat mengetahui seberapa jauh satu variabel independen secara individu dapat menerangkan variabel dependen. Apabila nilai signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh terhadap variabel lainnya.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model				Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	52,079	7,833		6,648	0,000
	Pendidikan dan Pelatihan	-0,071	0,127	-0,087	-0,558	0,580

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis uji-t di atas, diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,558, sedangkan nilai t-tabel pada $\alpha = 0,05$ ($df = 40$) adalah 2,021. Karena nilai t-hitung (-0,558) < t-tabel (2,021), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kualitas SDM. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,580 > 0,05, yang berarti hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan demikian, secara statistik Pendidikan dan Pelatihan tidak memberikan pengaruh positif maupun signifikan terhadap peningkatan Kualitas SDM pada sektor industri kreatif di Kota Gorontalo.

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel Pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kualitas SDM. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai *R square* sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi (Uji-R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.087 ^a	0,008	-0,017	3,570
a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan				

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS, 2025

Hasil analisis faktor-faktor yang memengaruhi Kualitas SDM menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,008 atau 0,8%. Hal ini berarti variabel bebas yakni Pendidikan dan Pelatihan hanya memberikan kontribusi sebesar 0,8% terhadap variabel terikat yaitu Kualitas SDM, sedangkan sisanya sebesar 99,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) pada sektor industri kreatif di Kota Gorontalo. Nilai t-hitung sebesar 1,253 lebih kecil dari t-tabel 2,018 dengan signifikansi 0,214 > 0,05, menandakan bahwa pengaruhnya belum kuat secara statistik. Namun demikian, hasil deskriptif menunjukkan adanya peningkatan kemampuan peserta setelah mengikuti pelatihan, seperti peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan produksi. Artinya, meskipun belum signifikan secara statistik, pelatihan telah memberikan manfaat nyata bagi peserta secara empiris. Perbedaan antara hasil statistik dan deskriptif disebabkan oleh faktor motivasi dan latar belakang peserta yang beragam. Sebagian peserta mengikuti pelatihan hanya untuk menambah pengalaman tanpa tujuan jangka panjang, sehingga tingkat keseriusan dan hasil yang dicapai tidak merata. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana juga memengaruhi efektivitas pelatihan, di mana sebagian besar peralatan masih manual dan belum berbasis digital. Kondisi ini membatasi kemampuan peserta dalam menguasai keterampilan yang lebih kompleks dan sesuai dengan tuntutan industri kreatif modern.

Kendala lain yang ditemukan adalah kurangnya keberlanjutan setelah pelatihan, di mana sebagian peserta tidak melanjutkan praktik karena keterbatasan modal dan minimnya dukungan dari lembaga maupun pemerintah. Selain itu, latar belakang pendidikan peserta yang relatif rendah turut memengaruhi kemampuan dalam memahami materi teknis dan inovatif. Pelatihan yang diselenggarakan juga lebih menekankan pada aspek teknis menjahit dan bordir, sementara aspek manajerial, inovasi desain, dan pemasaran belum menjadi fokus utama. Akibatnya, pelatihan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kualitas SDM secara menyeluruh. Meski demikian, terdapat temuan positif yang menunjukkan bahwa sebagian peserta berhasil mempraktikkan keterampilan dan mulai membuka usaha kecil. Hal ini menandakan potensi besar pelatihan jika disertai strategi keberlanjutan seperti pendampingan pascapelatihan, bantuan alat, dan akses

pasar. Diperlukan kolaborasi antara lembaga pelatihan, pemerintah daerah, dan pelaku industri untuk menyusun kurikulum berbasis kebutuhan industri serta menyediakan kesempatan magang. Dengan demikian, meskipun belum signifikan secara statistik, pendidikan dan pelatihan tetap berperan penting dalam peningkatan kualitas SDM, asalkan didukung implementasi yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan industri kreatif.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sektor industri kreatif Kota Gorontalo. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan nilai signifikansi $0,580 > 0,05$ dan nilai R^2 hanya sebesar $0,008$, yang berarti kontribusi pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas SDM hanya $0,8\%$, sementara $99,2\%$ dipengaruhi faktor lain.

Program pelatihan di Kota Gorontalo perlu dilengkapi dengan pendampingan pasca-pelatihan, akses permodalan untuk wirausaha, mentoring, serta kolaborasi dengan industri kreatif lokal agar keterampilan yang diperoleh peserta dapat diimplementasikan secara optimal. Tanpa dukungan tersebut, manfaat pendidikan dan pelatihan hanya sebatas pada penguasaan teknis, tidak berlanjut ke peningkatan daya saing SDM.

Jumlah sampel relatif kecil (43 responden) dan lingkup penelitian terbatas pada dua LKP (Fani Bordir dan Tri Nur), sehingga hasil masih terbatas. Selain itu, penelitian hanya menguji satu variabel independen (pendidikan dan pelatihan).

SARAN

Lembaga kursus dan pelatihan (LKP) di Kota Gorontalo perlu memperkuat program pasca-pelatihan, misalnya dengan menyediakan mentoring, akses jejaring bisnis, dan dukungan permodalan. Hal ini bertujuan agar keterampilan yang diperoleh peserta tidak berhenti pada ranah teknis, tetapi dapat diimplementasikan dalam dunia usaha maupun pekerjaan nyata.

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan kajian lanjutan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas SDM dalam konteks industri kreatif. Akademisi dapat mengkaji variabel lain yang lebih luas, seperti motivasi, dukungan lingkungan, faktor sosial-ekonomi, atau peran teknologi digital dalam keberhasilan pelatihan.

Penelitian mendatang sebaiknya melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, mencakup berbagai subsektor industri kreatif selain tata busana dan bordir. Aspek keberlanjutan pelatihan, seperti evaluasi jangka panjang terhadap lulusan LKP, perlu dieksplorasi agar diperoleh gambaran sejauh mana keterampilan yang diperoleh benar-benar bertahan dan berdampak pada peningkatan kualitas hidup maupun kemandirian ekonomi peserta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Rizky Gemis, M., Arief Syahputra, P., Ahmadi, R., Edi Nurdiansyah, R., & Pangestu, S. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Komitmen Dan Kualitas Sdm (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 516–534. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1320>
- Alvionita, M., & Andriani, T. (2024). Rancang Bangun Pendidikan Dan Pelatihan: Model Dan Pendekatan. *Al I'tibar : Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 135–142.
- Amelya Romawati, & Fauzatul Laily Nisa. (2024). Peran Pendidikan dan Pelatihan Dalam Membangun Kapasitas Pelaku Industri Kreatif di Indonesia. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)* 1(4) 209–215. <https://doi.org/10.61896/jibi.v1i4.56>
- Andriani, F., Mania, S., & Musdalifah. (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Journal of Management Education*, 3(2), 150–163.
- Anggraeni, E. sulistya, & Nisa, F. L. (2024). Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Melalui Ekonomi Kreatif. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)*, 1(4), 216–224. <https://doi.org/10.61896/jibi.v1i4.54>
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam

- Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Bilderback, S., & Thompson, C. B. (2025). Developing global leadership competence: redefining higher education for interconnected economies. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning, February*. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2024-0301>
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review* 3(2)261–273. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i2.3033>
- Dwi, N. E., Putri, I. A., Ariany, R., & Putera, R. E. (2024). Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY). *Tata Kelola Industri Kreatif Di Indonesia Dalam Perspektif Sound Governance*, 12(Maret), 1-10.
- Elia, A., & Dkk. (2023). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.
- Eliana, E. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada BPSDM Aceh. *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi*, 2(2), 84–95. <https://doi.org/10.31849/zn.v2i2.4864>
- Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Gifari, F., & Madhakomala, R. (2023). Education and Training (Diklat)-Based Human Resource Development to Increasing Employee Creativity: Literature Study. *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(2), 1–15. <https://doi.org/10.47134/aaem.v1i2.45>
- Hasan, N. (2018). Pendidikan dan Pelatihan Pendidikan dan Pelatihan Libria. *Jurnal Pendidikan*, 10(1), 1678–1684.
- Hidayat, A. S., & Nurdiana, E. (2016). Strategi Pengembangan SDM Industri Kreatif Indonesia dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN pada Tahun 2016. *Prosiding Seminar Nasional INDOCOPAC*, 193–206. [https://repository.bakrie.ac.id/76/1/Prosiding INDOCOPAC 2016 revisi 004.pdf#page=200](https://repository.bakrie.ac.id/76/1/Prosiding%20INDOCOPAC%202016%20revisi%20004.pdf#page=200)
- Kakilo, R., Hinele, R., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja UMKM di Kota Gorontalo. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 358–366. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.347>
- Mariatie, N., & Hasanah, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 191–202. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.220>
- Nawir, F., Farhan, A., & Megarezky, U. (2024). *Kualitas sumber daya manusia sebagai aspek fundamental dalam menunjang perekonomian*. 4(2), 330–341.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 49–63. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/massaro/article/view/916>
- Rosmiyati, & Sahertian, O. L. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku. *Jurnal Administrasi Terapan*, 1(1), 1–9.
- RPJMD Induk Kota Gorontalo 2019-2024 dengan PERDA.pdf. (n.d.).
- Sukriani, N. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Binaan Lazismu Pekanbaru. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(3), 124–128. <https://www.ejournal.kompetif.com/index.php/diklatreview/article/view/163>
- Suryantiko, D. & Lumintang, G. (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Air manado). *Jurnal EMBA*, 6(1). 351-360
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sugiyono, P. D. (2018). Metode Penelitian Manajemen (M. P. Setiyawami, S.H. (ed.); 6th ed.).
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Syarifuddin, & Saudi, I. AL. (2022). Metode Riset Praktis Regresi Berganda Dengan Spss. In *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Dengan Spss*. [http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/4022/1/BUKU METODE RISET PRAKTIS.pdf](http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/4022/1/BUKU%20METODE%20RISET%20PRAKTIS.pdf)
- Syarifuddin, Bata Ilyas, J., & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2), 55. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/102>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Widodo, Z. D., Zaelani, A., Wijastuti, S., Adiyani, R., Alhusin, S., & Choiri, D. U. (2023). Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan kualitas (SDM) Pada Industri Kreatif Cetak Saring Sablon Manual. *GANESHA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 137–142. <https://doi.org/10.36728/ganesha.v3i2.2586>

- Wulandari, A., & Sungkono, S. (2023). The Influence of Education, Training, and Competency on the Performance of PT. XYZ. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 1(1), 6–9. <https://doi.org/10.58229/jissbd.v1i1.25>
- Yunaz, H., Bachri, S., Fauziah Oktaviani, N., Nugroho, L., Septiadi, D., Aryani Tribudhi, D., Rachmat, Z., & Mulyati. (2022). *EKONOMI KREATIF* (A. Yanto & D. Sari, Eds.; Cet.1). PT Global Eksekutif Teknologi. www.globaleksekutifteknologi.co.id