



SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Nur Hidayah Selviyanti, Nurul Fadila, Yuliana Dewi Sulis, Isa Anshori, Helmi Buyung Aulia Safrizal

Magister Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

nurhidayahselviyanti@gmail.com

Abstract

HR training and development is an important component in the sustainability of an organization or company. This research aims to analyze the role of HR training and development in improving employee performance. The research method used is the systematic literature review method. The analysis technique used is bibliometric data with the help of VosViewer 1.6.1.9 software. The results of the literature review show that HR training and development has a positive impact in improving employee performance. It can be concluded that HR training and development is relevant to be implemented by organizations or companies to improve employee performance skills, capabilities and productivity. The implications of this research include the importance of training and development programs with individual needs and company strategy.

Keywords: Training, HR Development, Employee Performance

Abstrak

Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan salah satu komponen penting dalam keberlangsungan organisasi atau Perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan metode tinjauan pustaka sistematis (Systematic Literature Review). Teknik analisis yang digunakan yaitu data bibliometrik dengan bantuan software VosViewer 1.6.1.9 Hasil tinjauan literatur menunjukkan Pelatihan dan pengembangan SDM memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM relevan untuk diimplementasikan oleh organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kemampuan keterampilan, kapabilitas dan produktifitas kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini mencakup pentingnya program pelatihan dan pengembangan dengan kebutuhan individu dan strategi Perusahaan.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Memasuki era persaingan tenaga kerja yang ketat semakin banyak tantangan yang harus dihadapi oleh dunia bisnis, hal tersebut ditandai dengan perubahan lingkungan yang sangat cepat didukung dengan kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat. Hal ini menuntut sebuah organisasi harus responsif terhadap perubahan yang terjadi sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan. Persaingan pasar bebas dan tuntutan restrukturisasi menuntut kesiapan sebuah organisasi bisnis untuk lebih fleksibel dan adaptif dalam menyikapi perubahan yang terjadi. Organisasi bisnis yang fleksibel dan adaptif yang dapat eksis bersaing dalam ketatnya persaingan global dan membuka kesempatan bagi pelaku bisnis dari berbagai negara. Untuk dapat menyikapi perubahan yang terjadi tersebut mendorong organisasi bisnis untuk meningkatkan kinerja organisasi dan karyawannya untuk dapat bersaing secara global. Maka dari itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia serta penerapan sistem yang tepat sehingga dapat menjaga keberlangsungan operasional perusahaan (Andayani & Hirawati, 2021a)

Sumber daya manusia ialah aset terpenting yang dimiliki perusahaan untuk dapat menunjang keberhasilan sebuah Perusahaan (Katri et al., 2023). Sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dan menggunakan SDM yang profesional sesuai dengan bidang pekerjaannya, namun saat ini masih ada sebagian perusahaan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang belum efisien dan efektif (Firdaus et al., 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan menggunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya (Hartono & Anshori, 2020). Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan keunggulan kompetitif bagi sebuah perusahaan. Setiap potensi sumber daya manusia yang dimanfaatkan dengan optimal akan memberikan output yang optimal (Syahputra & Tanjung, 2020). Keberhasilan suatu perusahaan erat kaitannya dengan kualitas kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan menurut Hari et al (2020) diantaranya rekrutmen, pelatihan, pengembangan, budaya organisasi, karakter pemimpin perusahaan, dan lain sebagainya. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan sebuah perusahaan dituntut untuk menjadikan karyawan untuk lebih terampil dan terlatih untuk mengerjakan pekerjaannya (Retnilasari & Putra, 2019a). Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan terlatih serta sesuai dengan tujuan organisasi dibutuhkan kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Pada hakikatnya, pelatihan adalah sebuah proses pembelajaran. Kegiatan pelatihan sering dilakukan oleh sebuah perusahaan setelah proses rekrutmen karyawan karena kegiatan pelatihan ini hanya diberikan kepada karyawan perusahaan tersebut (Retnilasari & Putra, 2019b). Kegiatan pelatihan karyawan dilakukan dengan program pendidikan jangka pendek yang dilakukan secara prosedur dan terorganisir (Juwita, 2019). Program pendidikan jangka pendek tersebut bertujuan untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan yang akan diberikan (FAIDAL &

ANSHORI, 2018). Pelatihan bersifat spesifik dan manfaatnya dapat dirasakan langsung (Bariqi, 2018). Pelaksanaan pelatihan yang tepat diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil pekerjaan yang telah ditetapkan (Linarwati et al., 2016).

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara optimal (Retnilasari & Putra, 2019b). Pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dan umum serta bersifat jangka panjang. Pengembangan berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Sulaefi, 2017). Kegiatan pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk menyiapkan seorang karyawan untuk dapat mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di suatu perusahaan. Selain itu, pengembangan dapat mendukung para karyawan untuk dapat mempersiapkan diri menghadapi setiap perubahan yang disebabkan oleh teknologi baru, pelanggan baru, pasar produk baru serta desain pekerjaan (Retnilasari & Putra, 2019b) .

Salah satu bentuk usaha yang dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya adalah dengan melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan (Cahya et al., 2021a). Diharapkan dengan dilaksanakannya kegiatan pelatihan dan pengembangan dapat memperbaiki kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien (Wildan & Aulia, 2017). Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi/perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode tinjauan pustaka sistematis (Systematic Literature Review). Metode ini merupakan metode literature review untuk mengidentifikasi, menilai, dan menginterpretasi seluruh temuan pada suatu topik penelitian (Kitchenham, 2007). Dalam melakukan penelusuran referensi menggunakan teknik analisis data bibliometrik dengan bantuan software VosViewer 1.6.1.9 yang bertujuan untuk memetakan dan memvisualisasikan keterkaitan topik pelatihan dan pengembangan dengan topik lainnya sehingga penelusuran referensi lebih mendalam dan lebih mudah dilakukan (Haidarravy et al., 2023). Namun, tidak semua penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan dalam tinjauan pustaka penelitian ini. Terdapat kriteria tertentu yang harus dipenuhi (Haidarravy & Anshori, 2023), sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu adalah artikel ilmiah;
2. Penelitian sebelumnya bersumber dari jurnal ilmiah;
3. Penelitian sebelumnya diterbitkan pada tahun 2020-2023;
4. Penelitian sebelumnya dengan minimal 25 artikel ilmiah dengan bantuan database Google Scholar dan Mendeley;



5. Penelitian terdahulu dengan kata kunci Pelatihan dan Pengembangan.

Berdasarkan kriteria tersebut, langkah pertama yakni perencanaan dengan merumuskan pertanyaan penelitian atau research question (RQ). Berdasarkan latar penelitian yang dijabarkan pada pendahuluan pertanyaan penelitian (RQ) adalah sebagai berikut:

RQ.1 Apakah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi / perusahaan?

RQ. 2 Bagaimana peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi / perusahaan?

3. TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Pelatihan

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan seorang pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya (Nurul Fizia, 2018). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/ buruh, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan ialah tindakan meningkatkan kompetensi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif di masa yang akan datang (Andayani & Hirawati, 2021b). Menurut Lolowang et al. (2016) pelatihan ialah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan di semua tingkatan dalam organisasi. Pelatihan berorientasi pada masa sekarang dan dapat membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kompetensi yang spesifik sehingga berhasil dalam pekerjaan yang dilakukan (Maulyan, 2019). Tujuan dilakukannya pelatihan oleh perusahaan ialah untuk memperbaiki teknik dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kualitas karyawan (Yunita Leatemia, 2018). Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan perusahaan dalam pelatihan kerja sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan (Andayani & Hirawati, 2021b). Menurut Siagian dalam Triasmoko et al. (2014) ada 2 teknik pelatihan yang sering digunakan yakni metode on the job training dan Metode off the job training.

3.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

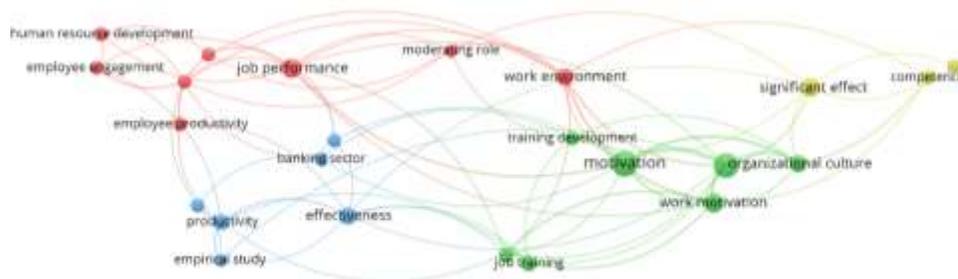
Pengembangan SDM merupakan sebuah proses sistematis yang berkaitan dengan pelatihan, pendidikan, serta pengelolaan karyawan untuk memperbaiki kerja karyawan sehingga dapat mencapai kualitas karyawan yang diharapkan oleh perusahaan (Andayani & Hirawati, 2021b). Pengembangan karyawan menurut Kasmir (2016, p. 140), sebuah proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, minat dan bakat, serta perilaku karyawan. Pengembangan merupakan suatu pengajaran yang diberikan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan (Cahya et al., 2021b). Tujuan pelaksanaan pengembangan

SDM ialah untuk meningkatkan profesionalitas serta keterampilan karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal (Retnilasari & Putra, 2019b). Pengembangan karyawan penting dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki juga meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap serta sifat kepribadian seorang karyawan (Irzal et al., 2017). Pada hakikatnya tujuan pengembangan SDM berkaitan dengan produktivitas kerja, efisiensi, karir, kepemimpinan, & balas jasa (Kandou, 2013).

3.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan mencapai hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan (Putri & Ratnasari, 2019). Menurut Busono (2016) kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai persyaratan pekerjaan, dimana sebuah target pekerjaan dapat terselesaikan di waktu yang tepat sehingga sesuai dengan etika moral perusahaan. kemudian, kinerja karyawan menurut Andayani & Hirawati (Andayani & Hirawati, 2021b) adalah pencapaian hasil kerja karyawan yang diberikan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kecakapan, kepribadian, dan waktu yang dinilai dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu. Tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat diketahui melalui kinerjanya. Kinerja memiliki hubungan kausal dengan kompetensi (Rahinnaya & Surya Perdana, 2016).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN



RQ.1 Apakah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi / perusahaan?



Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek seperti pemenuhan tanggung jawab yang diberikan, kesesuaian target, kompetensi, dan mencapai tujuan organisasi secara efisien. Kualitas layanan yang diberikan oleh suatu organisasi secara langsung terkait dengan perilaku stafnya, yang dipengaruhi oleh kualitas dan konsistensi pelatihan dan pengembangan serta praktik manajemen kinerja (Alnawfleh, 2020).

Pelatihan dan pengembangan adalah proses terstruktur yang memfasilitasi perolehan pengetahuan dan keterampilan khusus untuk pekerjaan atau tugas tertentu. Pelatihan dan pengembangan sebagai kegiatan pembelajaran yang mendukung individual dalam mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk kinerja karyawan (Abdulrahman & Mshelia, 2022). Pelatihan dan pengembangan adalah aspek penting dari manajemen sumber daya manusia dan dianggap sebagai area yang paling cepat berkembang dalam kegiatan personalia. Pentingnya pelatihan dan pengembangan tidak dapat dilebih-lebihkan karena dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan dan organisasi (Sherifah et al., 2022). Pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan merupakan dinamika penting yang mendukung kelangsungan hidup organisasi mana pun, dan proses pelatihan dan pengembangan adalah salah satu cara yang paling berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas individu dengan mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada karyawan (Nwali & Adekunle, 2021).

Para penulis terkemuka telah lama mengakui pentingnya pelatihan sebagai peran sentral manajemen sumber daya manusia (Aldhukair & Abunar, 2021). Pelatihan baik fisik, sosial, intelektual, dan budaya sangat penting dalam memfasilitasi tidak hanya tingkat produktivitas tetapi juga pengembangan karyawan dalam organisasi manapun (Jeni & Al-Amin, 2021). Pelatihan dan pengembangan berperan penting terhadap keberlangsungan organisasi. Tujuan dari program pelatihan dan pengembangan manajemen adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan organisasi. Kebutuhan pelatihan muncul ketika adanya kesenjangan antara kinerja karyawan yang ada (atau sekelompok karyawan) dan kinerja yang diinginkan, analisis kompetensi diperlukan untuk menilai apakah kesenjangan tersebut ada. Pelatihan sangat penting untuk keberhasilan pengembangan kepemimpinan, tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan, pada pelatihan tradisional atau konvensional dapat berupa pelatihan formal atau informal. Untuk mempertahankan pertumbuhan ekonomi dan kinerja yang efektif, sangat penting untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap tujuan dan sasaran organisasi melalui pelatihan dan pengembangan. Keduanya merupakan bagian dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan suatu kemampuan organisasi agar menghasilkan output yang baik (Hasanah et al., 2023). Pelatihan dikatakan memberikan peningkatan berkelanjutan dalam kemampuan, keterampilan manusia, dan dengan demikian mengubah gaya berpikir dan interaksi karyawan dengan pelanggan (Ismael et al., 2021).

Hinai dan Harrasi melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur di Hana (Hinai & Harrasi,

2021), penelitian ini meneliti berbagai faktor hasil yang dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berdampak positif tidak hanya pada produktivitas, motivasi, kepuasan, dan ketidakhadiran, tetapi juga pada kinerja karyawan, pelatihan mengarah pada pengembangan efikasi diri dan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Kumar, 2020). Menurut M Vincent, pelatihan membantu karyawan dalam memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang lebih baik untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Vincent, 2020). Sejumlah penelitian telah menunjukkan korelasi positif antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh terhadap manfaat peningkatan kinerja bagi karyawan dan organisasi dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi, dan perilaku karyawan (Nmadu et al., 2021).

RQ.2 Bagaimana peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi /perusahaan?

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dapat dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Pelatihan saja tidak cukup, pengembangan juga bisa dikatakan sebagai salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Munaty mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah istilah yang berkaitan dengan upaya terencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi (Munaty et al., 2022). Organisasi melaksanakan pelatihan dan pengembangan dalam bentuk program yang terencana. Dengan memilih jenis pelatihan dan pengembangan yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang tepat (Carolin Tiara et al., 2023). Hal ini akan menjadi kebutuhan yang konstan bagi organisasi untuk terus diperbarui dalam tindak lanjut praktik SDM. Penelitian sebelumnya mengenai pelatihan dan pengembangan dilakukan oleh (Bhutto et al., 2022) & (Daniel, 2020) berpendapat bahwa melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan adalah alat yang efektif untuk mencapai kesuksesan pribadi dan organisasi. Serta (Cahya et al., 2021b) berpendapat bahwa metode pelatihan dan pengembangan harus ditetapkan sebelum program pelatihan dan pengembangan dimulai dan harus disesuaikan dengan jenis kegiatan dan kebutuhan peserta untuk menjalankan tugasnya dalam organisasi. Tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan – hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan (Bariqi, 2018).

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu bentuk usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk peningkatan kemampuan para karyawannya. Organisasi

mengharapkan dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan dapat memperbaiki kinerja karyawan, memuktahirkan keahlian para karyawan untuk kinerja efektif dan efisien (Cahya et al., 2021b)

Pelatihan dan pengembangan berhubungan langsung dengan karyawan, ketika karyawan sudah mengikuti program kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM maka dapat dipastikan karyawan telah mendapatkan keterampilan yang lebih baik dibandingkan karyawan lain yang tidak mengikuti program tersebut (Andayani & Hirawati, 2021a).

Pelatihan dan pengembangan merupakan faktor penentu retensi karyawan, namun pelatihan dan pengembangan saja tidak cukup untuk mempertahankan retensi karyawan karena ada faktor lain yang meningkatkan retensi karyawan yang dapat dilakukan dengan program pelatihan dan pengembangan, misalnya hubungan baik, manajemen kinerja, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karier, dan menyarankan para manajer untuk mengenali faktor-faktor ini selain program pelatihan dan pengembangan.

Pentingnya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bukan hanya penting bagi karyawan dalam membantu memahami dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan kerja, tetapi juga memberikan dampak positif bagi perusahaan yakni memberikan peningkatan pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tolak ukur dari hasil kerja seorang karyawan dari suatu kerja. Dalam pendapat lain disampaikan bahwa kinerja adalah pencapaian kerja seorang karyawan yang mengarah bahkan sudah mampu mencapai tujuan dari perusahaan. Pada intinya kinerja karyawan adalah hasil akhir yang didapat dari kerja karyawan yang dilihat dengan tolak ukur tercapainya tujuan perusahaan melalui sebuah penilaian hasil kerja (Hidayat & Aziz, 2022).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan pelatihan dan pengembangan merupakan proses pengajaran yang dilakukan kepada individu atau organisasi untuk mendapatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman baru guna meningkatkan kinerja dalam suatu bidang atau pekerjaan tertentu dengan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas dan keahlian. Pelatihan mencakup pengajaran keterampilan praktis, peningkatan pengetahuan teknis, atau pengembangan interpersonal seperti kepemimpinan dan kerjasama tim. Pengembangan mencakup pendekatan jangka panjang yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan individu atau organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif sehingga mampu mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Abdulrahman, A., & Mshelia, A. G. (2022). Impact of Training and Development on Employee Performance: A Case Study of Ramat Polytechnic, Maiduguri and Federal Polytechnic, Damaturu. In ... Journal of Advanced Academic and



arcnjournals.org.

- Aldhukair, H., & Abunar, M. (2021). EMPLOYEE TRAINING AND DEVELOPMENT FOR IMPROVED PERFORMANCE. *PalArch's Journal of Archaeology of ...*
- Alnawfleh, S. H. (2020). Effect of training and development on employee performance in the Aqaba Special Economic Zone Authority. In *Journal of Business & Management ... pdfs.semanticscholar.org*.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021a). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2). <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021b). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2). <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5.
- Bhutto, N. A., Ali, M., Kashif, S., & Mumtaz, S. (2022). Effective Training & Development Program Enhances Employee Performance in Organizations. ... *Education Research Journal*.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *MUQTASHID*, 1(1), 81–114.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021a). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Carolin Tiara, L., Ryzki Lestari, H., Dwi Nur Kholifah, C., Fakhrol Fakhriza Zulfi, R., Isa Anshori, M., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, Dan Teknologi Simulasi Dalam Pengembangan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(4), 359–379. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i4.1384>
- Daniel, H. (2020). The Effect of Employee Training and Development on the Performance of Public Institutions in Rwanda: A Case Study of National Itorero Commission. *Employee Rights and Employment Policy Journal*.
- FAIDAL, F., & ANSHORI, M. I. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada UKM di Bangkalan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26740/bisma.v4n1.p15-25>
- Firdaus, A., Wispandono, M., & Buyung, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*, 5(1), 17–32. <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/5435>



- Haidarravy, S., & Anshori, M. I. (2023). Conflict iManagement : iA Systematic Literature Review (SLR) Manajemen Konflik : Tinjauan Literatur Sistematis (SLR). 2(4), 577–592.
- Haidarravy, S., Apni, A. A., & Safrizal, H. B. A. (2023). Occupational Safety and Health: A Systematic Literature Review (SLR). Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research, 2(4), 625–642.
<https://doi.org/10.55927/modern.v2i4.4870>
- Hari, I. A., Achmadi, Ri., Kartika, R., Zein, S. F., Rahmadini, S., Hanita, S., & Yusuf, Z. Z. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 2(3), 56–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.114>
- Hartono, R., & Anshori, M. I. (2020). PERAN KERJA KERAS DAN KERJA CERDAS MELALUI MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN AGENT ASURANSI (Studi Pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya). Competence : Journal of Management Studies, 13(2), 99–112.
<https://doi.org/10.21107/kompetensi.v13i2.6828>
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional : Sistematis Tinjauan Literatur. Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa, 1(4), 248–261.
<https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JIKMA/article/view/502/481>
- Hidayat, A., & Aziz, M. A. (2022). The Role of Job Training in Improving Employee Performance. ... Journal of Multidisciplinary Sciences.
- Hinai, A. Al, & Harrasi, N. Al. (2021). Impact of Training and development on Employee performance in Haya Company. Journal of Student Research.
- Irzal, M., Saerang, I., & Jopie, R. J. (2017). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online Di Detikawanua.Com. Jurnal EMBA, 5(2), 1132–1141.
- Ismael, N. B., Othman, B. J., & ... (2021). The role of training and development on organizational effectiveness. ... and Development on
- Jeni, F. A., & Al-Amin, M. (2021). The impact of training and development on employee performance and productivity: An Empirical Study on Private Bank of Noakhali Region in In South Asian Journal of Social Studies and Economics.
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Jurnal Ilmiah Bina Manajemen, 2(1), 1–11.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh dan Pelatihan Pengembangan Karyawan terhadap Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). Jurnal Acta Diuma.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada.

Kitchenham, B. (2007). Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in



software engineering. *Icse*, 1–57.

- Katri, A., Buyung, H., & Safrizal, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OBC) Sebagai. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 15(1).
- Kumar, R. (2020). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity: a case study of Granules Omnichem Pvt. Ltd. Visakhapatnam. In *Asian Journal of Management*. diet.edu.in.
- Linarwati, M., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Studi Deskriptif Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus. *Journal of Management*, 2(2), 1–8.
- Lolowang, M. G., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2), 177–186.
<https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Munaty, S., Dandono, Y. R., & ... (2022). The Effect of Recruitment, Selection and Training Process on Employee Performance. *International Journal of ...*
- Nmadu, T., Idris, A., Aidelokhai, D. I., & Adamu, I. (2021). The effects of training on employee performance in an organization. ... of Politics and Development.
- Nurul Fizia, M. I. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1).
<https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>
- Nwali, N., & Adekunle, M. (2021). Does Training and Development Impact the Employee Performance or another Ritual. ... *Journal of Economics, Management*
- Puri, W., & Wisnu, S. (n.d.). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPERAN DALAM PELAKSANAAN E-RECRUITMENT PADA PT.CIPTA ANEKA SELERA.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55.
<https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Rahinnaya, R., & Surya Perdhana, M. (2016). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi oada PT. Pos Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–11.
- Retnilasari, E., & Putra, P. (2019a). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan



- Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah)*, 10(2), 49–61. <https://doi.org/10.33558/maslahah.v10i2.2753>
- Retnilasari, E., & Putra, P. (2019b). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah)*, 10(2), 49–61. <https://doi.org/10.33558/maslahah.v10i2.2753>
- Sherifah, N. K., Osunsan, O. K., Tom, M., & ... (2022). Effect of training and development on employee performance at Uganda Wildlife Authority. In *International Journal of ... researchgate.net*.
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh KOMPETENSI, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1–10.
- Vincent, M. (2020). Impact of Training and Development on Employee Job Performance in Nigeria. In *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. saudijournals.com.
- Wildan, muhammad alkirom, & Aulia, safrizal helmi buyung. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Kompetensi*, 11(1), 1–128.
- Yunita Leatemia, S. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 49–58.