



## Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Keuangan

| ISSN (Online) [3063-9387](https://issn.org/3063-9387) |

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

DOI: [10.63217/fibonacci.v2i2.257](https://doi.org/10.63217/fibonacci.v2i2.257)



### Literature Review: Hubungan Pelatihan Kerja dan Kinerja Organisasi

**Siti Nuriya Hikma<sup>1</sup>, Dian Anggraeni Rachmawati<sup>2</sup>, Shabrina Shabrina<sup>3</sup>, Halima Igfiru Romadona<sup>4</sup>, Arfian Arfian<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia,  
[202210515187@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515187@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia,  
[202210515191@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515191@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia,  
[202210515184@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515184@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>4</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia,  
[202210515241@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515241@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>5</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, [arfian@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:arfian@dsn.ubharajaya.ac.id)

Corresponding Author: [arfian@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:arfian@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>5</sup>

**Abstract:** *This study aims to examine the relationship between job training and organizational performance through a literature review. Data sources were obtained from scientific articles published between 2014 and 2025 and accessed through Google Scholar. Of the 660 identified articles, a selection process was conducted based on inclusion and exclusion criteria, resulting in the 10 most relevant articles for analysis. The study results indicate that job training plays a strategic role in improving employee competence, efficiency, and motivation. These improvements have a direct impact on work productivity, service quality, and the organization's ability to cope with changes in the work environment and global competition. Furthermore, ongoing training has been shown to strengthen employee commitment and loyalty to the organization. Although some studies have shown a less significant effect of training due to program inconsistencies with employee needs, overall, job training remains a crucial factor in supporting optimal organizational performance.*

**Keywords:** *Human Resources, Job Training, Organizational Performance, Productivity.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja organisasi melalui pendekatan tinjauan literatur. Sumber data diperoleh dari artikel ilmiah yang dipublikasikan pada rentang tahun 2014–2025 dan diakses melalui Google Scholar. Dari 660 artikel yang teridentifikasi, dilakukan proses seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi sehingga diperoleh 10 artikel yang paling relevan untuk dianalisis. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi, efisiensi, dan motivasi karyawan. Peningkatan tersebut berdampak langsung pada produktivitas kerja, kualitas layanan, serta kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja dan persaingan global. Selain itu, pelatihan yang dilaksanakan secara berkelanjutan terbukti mampu memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Meskipun terdapat

beberapa penelitian yang menunjukkan pengaruh pelatihan yang kurang signifikan akibat ketidaksesuaian program dengan kebutuhan karyawan, secara umum pelatihan kerja tetap menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi secara optimal.

**Kata Kunci:** MSDM, Pelatihan Kerja, Kinerja Organisasi, Produktivitas.

---

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian penting dalam sebuah organisasi yang bertujuan mengelola manusia sebagai aset yang strategis. Menurut Zulkarnain et al. (2023), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian pengetahuan tentang bagaimana seharusnya meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Perusahaan yang berinvestasi dalam program pelatihan menunjukkan peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja finansial organisasi (Vanitha, 2024). Dalam dunia kerja modern, manusia tidak hanya dianggap sebagai pekerja biasa, tetapi sebagai modal intelektual yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan.

MSDM berfokus pada upaya memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar bisa bekerja dengan optimal. Dengan strategi yang baik, organisasi bisa meningkatkan daya saing mereka melalui peningkatan kinerja karyawan, menciptakan budaya kerja yang positif, serta membangun kompetensi yang relevan (Sulistiani et al., 2024). Pelatihan yang efektif mampu mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan semangat kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan perhatian pada pelatihan menunjukkan peningkatan produktivitas, kepuasan, dan motivasi karyawan, sehingga secara langsung meningkatkan hasil finansial organisasi.

Di tengah persaingan global yang semakin ketat, organisasi perlu melakukan pembelajaran yang terstruktur agar bisa beradaptasi dengan perubahan teknologi dan permintaan pasar. Organisasi juga harus memastikan proses pelatihan berlangsung terus-menerus agar karyawan sanggup menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, tanpa pelatihan yang cukup, kinerja karyawan bisa menurun karena kurangnya kompetensi, pemahaman tugas yang kurang, serta kesulitan menghadapi perubahan (Ramadhani & Kuswinarno, 2024). Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hubungan yang kuat antara pelatihan dan kinerja organisasi, juga mengonfirmasi bahwa pelatihan kerja berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi. Pelatihan yang dirancang dengan baik bisa meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja karyawan. Misalnya, Penelitian Wahyuningsih. (2019), membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitiannya, pelatihan dinilai mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Kasmalena et al., (2021), menemukan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. Hasil serupa juga ditemukan oleh Kasih & Lestari. (2025), yang meneliti karyawan di sektor jasa perhotelan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam meningkatkan pelayanan, ketepatan kerja, dan profesionalisme. Pelatihan membantu karyawan memahami standar kerja yang diharapkan organisasi, sehingga mampu meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan kerja secara bersamaan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini menegaskan bahwa investasi pada pelatihan dan pengembangan karyawan bisa meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Diskusi mengenai hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja organisasi sangat penting. Tujuan artikel ini adalah mengkaji secara menyeluruh

peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik dari sudut pandang teori maupun temuan penelitian. Ulasan ini relevan karena perusahaan-perusahaan perlu memahami cara pengembangan SDM agar bisa bersaing secara berkelanjutan. Dengan pemahaman tersebut, diharapkan praktik manajemen sumber daya manusia dapat diarahkan untuk memaksimalkan potensi karyawan dan prestasi organisasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *literature review*. Menurut Marzali. (2016), literature review adalah sebuah kajian dan penelitian pustaka dengan mengeksplorasi berbagai buku, artikel jurnal, dan publikasi lain yang relevan dengan tema penelitian, guna menciptakan sebuah karya yang berkaitan dengan tema atau isu tertentu. Peneliti menggunakan sumber dari *Google Scholar*, dalam pencariannya peneliti memperoleh sebanyak 660 artikel dengan kata kunci "pelatihan kerja" DAN "kinerja organisasi". Setelah dianalisa dan dilakukan pemilihan berdasarkan kriteria serta kelayakan artikel maka diperoleh 10 artikel yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Artikel yang dipilih harus memenuhi kriteria inklusi, yaitu membahas secara khusus hubungan Pelatihan Kerja dan Kinerja Organisasi, penerbitan tahun 2014 hingga 2025, tersedia dalam bentuk *full-text*, merupakan hasil penelitian empiris atau kajian ilmiah. Adapun kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak sesuai dengan fokus penelitian, tidak dapat diakses secara penuh, atau hanya berupa pendapat tanpa dukungan ilmiah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

Judul / Nama Pengarang, Tahun	Hasil Penelitian	Kemanfaatan Jurnal
Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Ardhana & Rizky, 2024).	Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan secara substansial memperbaiki pemahaman, keterampilan, serta sikap kerja, yang pada akhirnya membantu meningkatkan efisiensi dan mutu pekerjaan.	Memberikan pemahaman tentang pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (Elvianto et al., 2024).	Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan.	Memberikan pengembangan manajemen sumber daya manusia serta sebagai acuan praktis bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan
Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Lisnawati & Alhidayatullah, 2023).	Pelatihan dan dorongan kerja memberikan dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 67,4%, sementara 32,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.	Memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo (Mufidah et al., 2020).	Pelatihan kerja, motivasi, dan pengembangan karir memberikan dampak yang baik dan penting pada performa karyawan secara bersamaan.	Menyediakan data nyata mengenai dampak pelatihan pekerjaan, semangat, dan kemajuan karir terhadap prestasi karyawan.
Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Septiani & Ikhwan, 2021).	Program pelatihan dan budaya perusahaan berdampak pada kinerja karyawan.	Memberikan tinjauan komprehensif tentang penelitian terkait pelatihan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.
Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri) (Triasmoko et al., 2014).	Metode pelatihan, isi pelatihan, dan pengajar pelatihan memberikan dampak yang besar pada kinerja pegawai baik secara bersamaan maupun terpisah.	Menawarkan data nyata mengenai dampak pelatihan pekerjaan terhadap performa staf.
Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Widianingsih et al., 2023).	Pelatihan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap komitmen terhadap organisasi, di mana budaya dan komitmen organisasi juga memengaruhi kinerja. Namun, pelatihan dan kompetensi tidak memiliki dampak pada kinerja.	Memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
Hubungan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan (Sundawa, 2025).	Pelatihan dan prestasi pegawai saling berkaitan dengan cukup dekat, pertumbuhan karir dan prestasi pegawai menunjukkan adanya hubungan yang jelas, serta pelatihan dan pertumbuhan karir saling terkait dengan kuat.	Memberikan bukti empiris tentang hubungan pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.
Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporai (Jumawan & Mora, 2018).	Pelatihan dan perkembangan karir, baik secara individu maupun kolektif, memiliki dampak yang penting terhadap prestasi pegawai, dimana variabel yang paling dominan adalah pengembangan karir.	Memberikan informasi tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada	Pelatihan memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja memberikan pengaruh yang	Memberikan pemahaman tentang pentingnya pelatihan dan motivasi

---

Karyawan PT. X (Neza & Rivai, 2020).	penting terhadap kinerja pegawai, serta motivasi kerja berperan sebagai mediator sebagian dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja.	kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
--------------------------------------	--	--

---

Berbagai penelitian yang tercantum dalam tabel menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran yang konsisten dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada penguatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Safitri (2020), pelaksanaan pelatihan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan komitmen individu terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada optimalnya kinerja organisasi. Sebaliknya, apabila pelatihan tidak diberikan secara memadai, tingkat komitmen terhadap organisasi cenderung menurun dan dapat berimplikasi pada melemahnya kinerja organisasi. Pelatihan dapat dimaknai sebagai suatu proses terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu, baik untuk kebutuhan kinerja pada saat ini maupun untuk tuntutan pekerjaan di masa mendatang.

Dalam perspektif Pendayani (2020) bahwa pelatihan memiliki peranan signifikan dalam memperkuat kompetensi dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih optimal, pemutakhiran kemampuan kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan agar karyawan mampu mempertahankan produktivitasnya. Pelatihan memberikan kontribusi terhadap perkembangan jenjang karir serta memperluas kapasitas personal, sehingga peserta lebih siap dalam melaksanakan tanggung jawab profesional di waktu yang akan datang. Kondisi ini ditunjukkan oleh sebagian karyawan yang merasa kurang terdorong untuk berkembang atau tidak memperoleh akses yang memadai terhadap pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, sehingga berdampak pada terhambatnya perkembangan dan pencapaian organisasi (Al Hidayatullah, Sudarma, et al., 2023; Nurodin et al., 2023). Pelatihan memiliki tantangan atau permasalahan yang dihadapi setiap karyawan dan upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut antara lain dengan menyelenggarakan pelatihan yang lebih berkualitas serta memperkuat strategi pemberian motivasi kepada karyawan (Marjaya & Pasaribu, 2019). Sementara Menurut Khan (2012), pelatihan merupakan komponen penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Melalui proses pelatihan, karyawan memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tuntutan dan karakteristik jabatan, menguasai keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara optimal, serta mampu beradaptasi dan memanfaatkan teknologi baru yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

Temuan lain dari penelitian yang dilakukan oleh Nassazi (2013); Bhat (2013); Hafeez (2015) mengindikasikan bahwa program pelatihan berperan secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa penelitian lain yang menunjukkan temuan berbeda. Melalui observasi yang dilakukan oleh Dessler (dalam Sinambela 2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dirancang untuk membekali pegawai baru dengan kemampuan yang diperlukan agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Tanggung jawab terhadap pelatihan tidak hanya berada pada organisasi, tetapi juga pada individu pegawai. Hal ini karena peningkatan kompetensi melalui pelatihan memberikan keuntungan bagi kedua pihak, baik dalam peningkatan performa organisasi maupun dalam pengembangan kinerja organisasi itu sendiri. Namun, temuan berbeda disampaikan oleh Handayani (2019) dan Septiani (2021), yang melaporkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Kinerja organisasi dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai suatu organisasi dalam melaksanakan fungsi serta tanggung jawabnya secara efektif. Tingkat pencapaian tersebut tercermin dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan, sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Sebagaimana dijelaskan oleh Campbell (dalam Siti Normi Sinurat, 2021), kinerja organisasi merujuk pada rangkaian tindakan atau perilaku yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi dan dapat diukur melalui indikator tertentu. Selain itu,

Sinurat (2021), menjelaskan bahwa kinerja organisasi merupakan output atau capaian individu dalam suatu kurun waktu tertentu yang dievaluasi berdasarkan standar serta kriteria yang telah ditetapkan untuk mendukung tercapainya sasaran organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Ayunda (2020), menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, aturan, dan pola perilaku yang menjadi karakter suatu organisasi. Namun, masih banyak organisasi atau perusahaan yang belum memberikan perhatian memadai terhadap budaya yang mereka anut atau terapkan dalam aktivitas operasionalnya.

Menurut Andayani dan Tirtayasa (2019), budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami, membentuk, dan menjalankan karakteristik utama yang melekat pada suatu organisasi. Hal tersebut tidak ditentukan oleh ada atau tidaknya ketertarikan pribadi pegawai terhadap budaya tersebut, melainkan oleh sejauh mana nilai-nilai budaya tersebut diterapkan dan mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Wayan dan Sri (2018), kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut mencakup struktur dan besaran kompensasi, kesesuaian penempatan tugas, efektivitas program pelatihan serta kesempatan promosi, jaminan keberlanjutan kerja, kualitas hubungan antar pegawai, dan pola hubungan dengan pimpinan. Menurut Gunawan et al. (2023), berbagai langkah yang ditempuh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas operasional mencerminkan kinerja organisasi. Dalam hal ini, peran sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang sangat menentukan tingkat keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil tinjauan literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan secara tepat mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, motivasi, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Peningkatan kinerja karyawan tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, terutama dalam hal produktivitas, kualitas kerja, dan daya saing organisasi. Meskipun beberapa penelitian menemukan bahwa pelatihan tidak selalu memberikan pengaruh signifikan akibat kurangnya kesesuaian program dengan kebutuhan organisasi dan karyawan, secara umum pelatihan kerja tetap berperan sebagai faktor kunci dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk merancang program pelatihan yang berkelanjutan, relevan, dan berbasis kebutuhan agar manfaatnya dapat dirasakan secara optimal.

## REFERENSI

- Ayunda, Mala dkk, (2020), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pembuatan E-KTP Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi, Jurnal Ilmiah Administrasi Negara e-ISSN 2614-2945 Vol. 7 No.2, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi.
- Ardhana, M. S., & Rizky, M. C. (2024). *Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(3), 12–15.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 45–54.
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 14(1), 119–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>
- Azril Fikri Ramadhani, A., & Kuswinarno, M. (2024). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Organisasi Di Tengah Persaingan Global. *JMA*, 2(11), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>.



- Bhat, Z. H. (2013). Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India. *Indian Journal of Applied Research*, Volume 3, Issue 6, June 2013, 292-293.
- Dahlia Ayu Sulistiani, Mawaddah Azkiya Syarifatunnisa, & Vina Nut Fitriah. (2024). Strategi Pengembangan MSDM Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(3), 91–96. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i3.221>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Hidayat, R., & Budiartma, J. (2018). Education and Job Training on Employee Performance.
- Elvianto, D., Rofiantoro, N. D., Harohmani, P., Fauziyah, S. K., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan.. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, Vol 2(2), 491–500.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yi Shen Industrial. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 72–83. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>
- Hafeez, U. (2015). Impact of Training on Employees Performance: Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi Pakistan. *Business Management and Strategy*, Vol. 6 No. 1, 49-64.
- Handayani, Afiani Dwi & Wahyuni, Salamah, (2019), Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja: Peran Mediasi Komitmen Organisasional, *Jurnal Bisnis & Management*, Vol. 19 No. 1, FEB Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Harlie, M. (2010) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan’, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11, pp. 117–124.
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Edunomika*, Vol 4(1), 145–152.
- Jumawan, & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, Vol 3(3), 343–352.
- Khan, M. I. (2012). The Impact of Training and Motivation on Performance of Employees
- Kasmalena, Deswarta, & Nugroho, G. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru* Keywords: *Training , Competence , Nurse*. 32(1), 73–78.
- Lisnawati, E., & Alhidayatullah. (2023). Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10, 8–12.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Fiancindo Berjangka Solo. *Edunomila*, 04(01), 145–154.
- Neza, C., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. X. *Journal of Management and Business Review*, 17.
- Nassazi, A. (2013). Effects of training on employee performance. Evidence from Uganda. *Business Economics and Tourism*, 1–57.
- Nassazi, A. (2013). Effects of Training on Employee Performance: Eividence from Uganda. *Business Economics and Tourism, International Business*, University of Applied Science
- Pendayani, N.K.M. & Heryanda, K.K., (2020), Pengaruh Moderasi Lingkungan Kerja Pada Hubungan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Mente Bali Sejahtera, Bisma: *jurnal manajemen*, Vol. 6, No. 2, P-ISSN: 2476-8782, Universitas Ganesha, Singaraja.
- Sundawa, R. D. (2025). Hubungan pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, Vol 15(1), 90–99.
- Silaen, Novia Ruth DKK. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

- Sinurat, Siti Normi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Manajerial. Yogyakarta: Expert.
- Septiani, T. A., & Ikhwan, K. (2021). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Vol 15(4), 468–486
- Safitri, Rini & Zuniar, Afifa, (2020), Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Hotel Ubud Kota Malang, MAPAN Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara Vol. 5, No.1, STIE Yapan, Surabaya
- Septiani, Tisa Ayu & Ikhwan, Khairul, (2021), Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Warta Darmawangsa, Vol. 15, No. 4, Universitas Darmawangsa Medan
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta : Bumi Aksara
- Tulung, A. C., & Sambo, A. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan. Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 8(1), 76–91.
- 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*, 12(1).
- Wicaksono, Widhi dkk, (2021), Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Tbk Di Jakarta, JENIUS Vol. 5 No. 1, p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502, Universitas Pamulang, Banten
- Widianingsih, T., Sadewisasi, W., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 2(1), 76–88.
- Wayan, N., & Sri, E. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiskha*, 10(2), 606–615.
- Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berkelanjutan. JUPEMA: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2(1), Vol 52–63. <https://online-journal.unja.ac.id/jupema/index>