

Systematic Literature Review: Kontribusi Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Putri Dewi Santyika¹, Ana Wasilatunni'mah², Fitria Istikmah³, Dani Rizana⁴

^{1,2,3,4}Universitas Putra Bangsa, Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia

Email: putdeww56@gmail.com¹, anawasila9@gmail.com², fitristikmah@gmail.com³,
danirizana@gmail.com⁴

Submitted: 26-02-2025

Accepted: 17-01-2026

Published: 15-02-2026

ABSTRACT

This review is designed to provide a systematic overview of how human resource (HR) training and development contribute in enhancing employee performance within diverse organizational environments, focusing. Using a Systematic Literature Review (SLR) approach, the analysis synthesizes 15 empirical studies published between 2019 and 2025 through identification, screening, and selection procedures guided by the PRISMA standard. The discussion focuses on the interrelation among training programs, HR development efforts, and performance outcomes, including the enabling and inhibiting factors that shape these outcomes. Findings indicate that training improves technical skills, work efficiency, and adaptability, while HR promotes long-term competency development, motivation, and career readiness. Several studies highlight that motivation, work engagement, and individual competencies serve as mediating variables that strengthen the effect of training on performance. Despite these positive impacts, implementation challenges remain, such as limited organizational resources, misalignment between programs and strategic needs, and inadequate managerial support. Overall, this review underscores the importance of designing relevant, sustainable, and aligned training programs to strengthen workforce capabilities.

Keywords: Training Programs, Human Resource Competency Development, Employee Productivity, Work Motivation, Professional Skills.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan tinjauan yang terstruktur mengenai peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi. Melalui metode Systematic Literature Review (SLR), kajian ini menganalisis 15 penelitian empiris yang diterbitkan pada periode 2019–2025 melalui proses identifikasi, penyaringan, dan seleksi berdasarkan pedoman PRISMA. Fokus pembahasan diarahkan pada hubungan antara pelatihan, pengembangan SDM, serta kinerja karyawan, termasuk faktor pendukung dan penghambatnya. Hasil sintesis menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kemampuan teknis, efisiensi kerja, dan daya adaptasi, sementara pengembangan SDM berperan dalam mendorong kompetensi jangka panjang, motivasi, dan kesiapan karier. Sejumlah studi juga menegaskan bahwa motivasi, keterlibatan kerja, dan kompetensi berperan sebagai variabel perantara yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja. Meskipun berdampak positif, implementasinya masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan anggaran, rendahnya keselarasan program, serta dukungan manajerial yang belum optimal. Secara keseluruhan, kajian ini menegaskan pentingnya perencanaan pelatihan yang relevan, berkelanjutan, dan terarah bagi peningkatan kapabilitas SDM.

Kata Kunci: Program Pelatihan, Pengembangan Kompetensi SDM, Produktivitas Karyawan, Motivasi Kerja, Keterampilan Profesional.

Dipublikasikan Oleh:

*Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Sapta Mandiri*

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi dan kemajuan teknologi yang sangat cepat, setiap organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan diri serta mengembangkan strategi adaptif guna mempertahankan daya saingnya dan mengembangkan strategi yang efektif guna mempertahankan daya saingnya. Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen sentral yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi dinamika tersebut. SDM yang berkualitas dipandang sebagai aset strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang. Seiring meningkatnya tuntutan produktivitas dan kualitas layanan, Upaya pelatihan dan pengembangan SDM kini dipandang sebagai aspek yang sangat penting tidak dapat diabaikan. Keduanya tidak hanya berperan dalam memperkuat keterampilan kerja karyawan kegiatan administratif tetapi juga sebagai investasi strategis yang dapat memperkuat kapasitas individu sekaligus meningkatkan kinerja kolektif organisasi. (Marida Sinaga & Setyo Riyanto, 2021)

Pelatihan dan pengembangan SDM memiliki tujuan yang berbeda namun saling melengkapi. Pelatihan lebih berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan pengetahuan praktis dalam jangka pendek, sementara pengembangan diarahkan pada pengembangan kompetensi jangka panjang yang mencakup pertumbuhan karier, keterampilan kepemimpinan, dan kesiapan menghadapi tantangan masa depan (Alfi Magvery & Dian Nirmasari, 2023). Menurut (Andayani dan Hirawati (2021), pelatihan yang efektif bertujuan untuk meningkatkan kompetensi agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik, sementara pengembangan memberikan ruang bagi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Pandangan ini sejalan dengan pemikiran Maulyan (2019), yang menegaskan bahwa pengembangan pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara berkesinambungan, adaptif, dan relevan terhadap perubahan industri.

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebuah penelitian oleh Rama Kumar (2020) mengungkapkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan tepat dapat menumbuhkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong produktivitas karyawan. Sementara itu, penelitian oleh Sherifah et al.(2022) menyoroti pentingnya menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan individu agar hasil yang dicapai menjadi lebih optimal. (Satria Hadi dan Widodo 2025) juga menemukan temuan lainnya juga mengungkap bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan, terutama jika didukung oleh keseimbangan kehidupan kerja. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang direncanakan secara tepat memiliki kontribusi yang besar, terencana dan relevan merupakan elemen krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas performa di berbagai tingkatan organisasi. (Erfan Maulana & Sofan Hariri Sarbini, 2025)

Namun, implementasi pelatihan dan pengembangan di banyak organisasi masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa literatur menunjukkan adanya kesenjangan antara investasi dan hasil, terutama dalam konteks peningkatan kinerja yang signifikan (Julius Chacha W, 2025). Tantangan yang sering muncul antara lain kurangnya keselarasan program dengan kebutuhan strategis organisasi, keterbatasan sumber daya, dan minimnya keterlibatan pimpinan dalam proses implementasi (Cahya dkk., 2021). Lebih lanjut, efektivitas pelatihan juga dipengaruhi secara signifikan oleh faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran juga berperan penting dalam keberhasilan implementasi pelatihan pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, organisasi perlu memastikan bahwa setiap kegiatan pelatihan dan pengembangan bukan hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar menjadi sarana strategis untuk penguatan kompetensi SDM. Kinerja merupakan indikator keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain beban kerja yang tinggi, kompetensi yang kurang memadai, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Peningkatan kinerja karyawan akan berkontribusi positif terhadap perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya guna mencapai tujuan organisasi. (Maulana, 2025)

Berdasarkan pendahuluan tersebut, artikel ini menerapkan metode Systematic Literature Review (SLR) secara komprehensif kontribusi pelatihan dan pengembangan SDM terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pendekatan SLR memungkinkan penelusuran pustaka sistematis, penilaian kualitas penelitian, dan sintesis temuan yang komprehensif. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengkategorikan studi empiris terkait pelatihan dan pengembangan SDM serta kinerja karyawan, menganalisis mekanisme hubungan antar variabel, mengevaluasi faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasi, serta memberikan rekomendasi bagi praktik manajemen SDM dan arah penelitian di masa mendatang. Untuk menelaah kontribusi pelatihan dan pengembangan SDM terhadap peningkatan kinerja karyawan secara komprehensif yang signifikan baik bagi penguatan teori manajemen SDM maupun penerapannya dalam praktik organisasi untuk meningkatkan kinerja dan daya saing secara berkelanjutan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini Adalah metode Systematic Literature Review (SLR) yang diadaptasi dari model penelitian Fegade dan Sharma (2023 dan (Zalukhu) objek penelitian mencakup pelatihan (X1), pengembangan SDM (X2), dan kinerja karyawan (Y) yang saling berhubungan dalam konteks peningkatan efektivitas organisasi.

Proses penelitian *Sytematic Literature Review* dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu planning (perencanaan), conducting (pelaksanaan), dan reporting (pelaporan). sebagaimana diuraikan berikut:

1. *Planning / Perencanaan*

Tahapan awal meliputi perumusan pertanyaan penelitian yang dijadikan dasar dalam proses pencarian, seleksi, serta analisis literatur agar sesuai dengan fokus dan kebutuhan topik kajian.

Tabel 1. Pertanyaan Penelitian (Research Question)

Kode	Pertanyaan Penelitian (Research Question)
RQ1	Sejauh mana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi?

Sumber: Diadaptasi dari Fegade & Sharma (2023) dan Zalukhu (2022).

2. *Conducting / Pelaksanaan*

Tahap conducting mencakup sejumlah prosedur atau langkah pelaksanaan yang harus dilakukan secara sistematis. Langkah awal yaitu pencarian literatur dilakukan pada database Gogle Scholar, Emerald Insigh, ResearchGate, Penelusuran literatur juga dilakukan melalui basis data ScienceDirect dengan menerapkan kata kunci yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam proses ini mengikuti pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) sebagai acuan utama dalam pelaksanaan kajian sistematis. sebagaimana digunakan oleh GOSWAMI 2025.

Tahapan berikutnya yaitu penetapan kriteria inklusi dan eksklusi, yang berfungsi untuk menilai kelayakan artikel berdasarkan relevansi dan kesesuaian dengan topik penelitian dalam studi Tinjauan Pustaka Sistematis (TPS). Kriteria yang digunakan meliputi artikel ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2019 dan 2025, yang diperoleh dari sumber tepercaya seperti <https://scholar.google.com/> dan basis data akademik lainnya. Hanya jurnal yang membahas topik Kajian ini berfokus pada pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan keterkaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi yang diikutsertakan. Artikel yang tidak relevan atau tidak memenuhi standar ilmiah tidak diikutsertakan dalam analisis. Tahap ini memastikan bahwa literatur yang digunakan benar-benar selaras dengan fokus dan tujuan penelitian.

Tahapan ketiga yaitu Quality Assessment, di mana setiap data atau artikel yang diperoleh dievaluasi menggunakan serangkaian pertanyaan yang berfungsi sebagai indikator penilaian kualitas penelitian.

Table 2. Quality Assesment

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA	Apakah artikel terbit dalam rentang waktu 2019-2025	✓	
QA	Apakah artikel membahas hubungan pelatihan / pengembangan SDM dan kinerja karyawan	✓	
QA	Apakah <i>peer – reviewed</i> dan dapat diakses melalui database	✓	

akademik

Sumber: Diadaptasi dari Goswami (2025) dan Page et al. (2021) PRISMA 2020 Guidelines.

Langkah berikutnya adalah menentukan kategori artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Tahap ini merupakan bagian penting dalam proses studi pemetaan sistematis, yang bertujuan untuk menyaring artikel yang relevan serta mengecualikan artikel yang tidak sesuai dengan fokus penelitian. Pada penelitian ini, kriteria inklusi dan eksklusi ditetapkan secara sistematis guna memastikan hanya literatur yang relevan dengan topik yang dimasukkan dalam analisis.

Table 3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
1. Pelatihan yang berfokus pada pelatihan, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan	1. Artikel yang tidak relevan dengan tema pelatihan dan kinerja karyawan
2. Ditulis dalam Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia	2. Bahasa selain Inggris dan Indonesia
3. Artikel <i>peer reviewed</i> dan dapat diakses penuh (open access)	3. Artikel non akademik, buku, tesis, atau laporan teknis.

Sumber: Diadaptasi dari Kitchenham (2020) dan Page et al. (2021) PRISMA 2020 Guidelines.

Tahap berikutnya adalah merangkum berbagai jurnal atau penelitian terdahulu yang memenuhi kriteria quality assessment, inklusi, dan eksklusi. Penelitian terdahulu diartikan sebagai karya ilmiah yang memiliki kesamaan konteks atau topik dengan permasalahan yang sedang diteliti, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam kajian ini.

Tabel 4. Penelitian terdahulu

No	Penulis & tahun	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dinda Putri Gunilang Sari dan Prety Diawati (2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Telkom Indonesia Regional III Bandung	Kuantitatif Deskriptif	Pelatihan karyawan Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap pengembangan karier dengan kontribusi 63,7%
2	Egalita Amanda Uzlah Simatupang	Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap kinerja Aparatur Sipil	Deskriptif Kuantitatif	Program diklat meningkatkan kompetensi dan efektifitas kerja ASN

Dipublikasikan Oleh:
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Sapta Mandiri

	(2024)	Negara Kabupaten Serdang	Di Deli		
3	Fujia Rahayu dan Hendry Cahyono (2024)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Etos Kerja Karyawan Syariah Cabang Surabaya	Pelatihan Bank Bukopin Darmo	Kuantitatif Asosiatif	Pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami
4	Maria Gratia Nae Leo, dkk (2025)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang		Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai motivasi tidak signifikan
5	Raihan Ridho Ilahi dan Tri Lestari (2025)	Pengaruh Pengembangan SDM produktivitas karyawan di PT Prabu Mitra Teknik		Deskriptif Kuantitatif	Pengembangan kompetensi berdampak langsung pada pelayanan pasien
6	Dewi Puspaningtias Faeni, dkk (2025)	Pengaruh Keterampilan Teknis Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Umkm Sektor Industri Manufaktur		Kualitatif Deskriptif	Ketrampilan teknis dan motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap produktivitas karyawan
7	Semuel Souoka (2024)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Ambon		Kuantitatif	Terdapat hubungan positif signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja
8	Tsalis Baiti Nur Andayani dan	Pelatihan Dan Pengembangan SDM terhadap kinerja		Survei	Pelatihan dan pengembangan mendorong

	Heni Hirawati (2021)	Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang		efektivitas dan efisiensi kerja
9	Widhie Mustika Ramudita (2025)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi	Korelasional	Hubungan positif antara pengembangan SDM dan kinerja individu pegawai
10	Ageng Saepudin Kanda dan Nurul Isra Ismaeil (2024)	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap motivasi kerja Pegawai di PT PLN Persero UIP JBT	Regresi	Pengembangan karier meningkatkan motivasi kerja dan hasil kinerja
11	Rizqy Permana Widhartono dan Mirzam Arqiy Ahmadi (2024)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital	Kuantitatif	Pelatihan digital mendorong peningkatan produktivitas berbasis teknologi
12	Hendry Sulistiawan, dkk (2023)	Hubungan Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabupaten Semarang	Kuantitatif	Pelatihan berbasis kompetensi meningkatkan efisiensi kinerja kerja pegawai
13	Bambang Sutanto, dkk(2025)	Pengaruh Kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan melalui	Survei kuantitatif	Pengembangan kompetensi SDM berpengaruh signifikan yang

Dipublikasikan Oleh:
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Sapta Mandiri

		motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i> (Studi Pada PT Pengadaian Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provisi Jawa Timur)		positif terhadap pertorma UMKM
14	Yoshua Bonaventura Pane (2025)	Efektivitas Pelatihan Pegawai Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utar	Deskriptif	Pelatihan pegawai dapat meningkatkan kompetensi pegawai
15	Azman Pasaribu (2025)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambas	Kuantitatif	Program pelatihan dan pengembangan berdampak pada kinerja pegawai

Sumber: Diadaptasi dari Fegade & Sharma (2023) dan Page et al. (2021) PRISMA 2020 Guidelines.

3. Reporting / Pelaporan

Tahap terakhir Adalah penyusunan hasil temuan dari seluruh literatur yang telah di review. Analisis dilakukan dengan membandingkan Kesimpulan tiap penelitian untuk menemukan pola umum kontribusi pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil sintesis menunjukkan bahwa:

- Pelatihan dan pengembangan SDM berperan penting dalam meningkatkan kompetensi, motivasi, dan produktivitas kerja.
- Program pelatihan berkelanjutan mampu meningkatkan efisiensi organisasi dan retensi karyawan.

- c. Factor mediasi seperti engagement dan motivation memperkuat hubungan pelatihan terhadap kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM terbukti memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara seperti motivasi dan tingkat keterlibatan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari hasil analisis terhadap lima belas penelitian sebelumnya yang dikaji dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hampir semua penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan positif dengan peningkatan produktivitas, efektivitas, serta efisiensi kerja. Program pelatihan yang dirancang dengan baik terbukti mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi maupun perubahan di lingkungan kerja. Sementara itu, kegiatan pengembangan SDM yang difokuskan pada peningkatan kemampuan jangka panjang, seperti pengembangan karier dan kepemimpinan, dapat mendorong motivasi, semangat kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Beberapa penelitian juga menjelaskan bahwa faktor seperti motivasi, keterlibatan kerja, dan kompetensi menjadi penghubung yang memperkuat hubungan antara pelatihan dengan peningkatan kinerja. Artinya, pelatihan tidak hanya berdampak langsung pada hasil kerja, tetapi juga berpengaruh pada sikap dan perilaku kerja yang akhirnya mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara terus-menerus juga terbukti mampu meningkatkan retensi karyawan dan efektivitas organisasi. Namun, dalam pelaksanaannya masih ada beberapa kendala, seperti program yang belum sepenuhnya sejalan dengan strategi perusahaan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya dukungan dari pimpinan dalam pelaksanaan serta evaluasi kegiatan pelatihan.

Pembahasan

Pelatihan Karyawan

Pelatihan sendiri merupakan suatu proses sistematis yang dirancang guna meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan individu agar dapat melaksanakan tugas secara efektif. Program pelatihan tidak hanya bertujuan memperbaiki kompetensi yang sudah ada, tetapi juga memperkenalkan metode, teknologi, dan prosedur kerja baru yang relevan dengan kebutuhan organisasi.

Keberhasilan pelaksanaan program pelatihan sangat dipengaruhi oleh relevansi materi dengan kebutuhan pekerjaan serta tingkat kesiapan peserta dalam menerima pembelajaran. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat sasaran, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi operasional, serta memperkuat kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

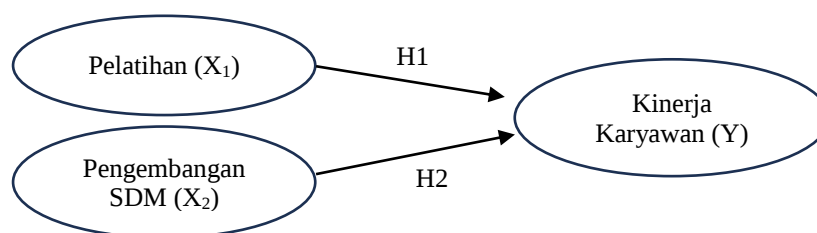
Sementara itu, pengembangan SDM merupakan proses jangka panjang yang berfokus pada peningkatan potensi, kompetensi, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Berbeda dari pelatihan yang lebih bersifat praktis, pengembangan SDM mencakup upaya memperluas kapasitas karyawan melalui pembinaan, pelatihan lanjutan, coaching, serta peningkatan kompetensi manajerial. Strategi pengembangan SDM memberikan ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi, meningkatkan kreativitas, serta mempersiapkan mereka untuk jabatan atau tanggung jawab yang lebih tinggi. Dengan pengembangan yang berkelanjutan, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang unggul dan hubungan antara pelatihan dan pengembangan SDM dengan kinerja pegawai.

Hubungan Pelatihan dan Pengembangan SDM dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian individu yang saling melengkapi. Pelatihan dan pengembangan SDM memegang peran penting dalam membentuk karyawan yang kompeten dan mampu memberikan kontribusi yang optimal. Pelatihan membantu meningkatkan kemampuan teknis dan prosedural, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat dan akurat. Sementara itu, pengembangan SDM berkontribusi pada pembentukan kompetensi jangka panjang, motivasi kerja, dan kedewasaan profesional yang secara tidak langsung memperkuat kualitas kinerja.

Hubungan keduanya bersifat saling melengkapi: pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan jangka pendek, sedangkan pengembangan mendukung kesiapan menghadapi tantangan jangka panjang. Ketika kedua aspek ini diterapkan secara optimal, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih stabil, produktif, dan berdaya saing tinggi.

Model Penelitian Empiris



Gambar 1. Model Penelitian Empiris

PENUTUP

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat terjadi secara langsung melalui peningkatan kemampuan kerja, maupun secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan. Agar hasil pelatihan lebih maksimal, program pelatihan sebaiknya disusun berdasarkan kebutuhan perusahaan serta kemampuan individu yang dilatih. Selain itu, pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan merupakan bentuk investasi bagi perusahaan, upaya peningkatan daya saing dan pemeliharaan kinerja jangka panjang menjadi hal penting. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengintegrasikan program pelatihan dan pengembangan SDM sebagai bagian dari strategi manajemen yang berkelanjutan. Dengan begitu, pelatihan dan pengembangan SDM tidak hanya saja menjadi kegiatan rutin, tetapi juga menjadi langkah strategi dalam meningkatkan kualitas karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Andayani, S., & Hirawati, R. (2021). Pelatihan sebagai upaya peningkatan kompetensi dan pengembangan karyawan . Jakarta: Gramedia.
- Baiti, T., Andayani, N., & Hirawati, ; Heni. (n.d.-a). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang*.
- Bambang Sutanto, Indra Prasetyo, & Chamariyah Chamariyah. (2025). Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(4), 136–152. <https://doi.org/10.30640/trending.v3i4.4939>
- Cahya, R., Prayoga, D., & Syamsudin, A. (2021). Kendala implementasi pelatihan dan pengembangan SDM dalam peningkatan kinerja organisasi . *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 113–124.
- Chacha W., J. (2025). Evaluasi hubungan investasi pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 22–37.
- Dewi Puspaningtiast Faeni, N., dkk. (2025). Pengaruh keterampilan teknis dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM sektor industri manufaktur . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 77–89.
- Fegade, R., & Sharma, L. (2023). Model Tinjauan Pustaka Sistematis untuk Studi Pengembangan SDM . *Jurnal Metodologi Penelitian Internasional*, 18(3), 144–160.
- Fujia R, Hendry Cahyono, F. (2014). Pengaruh Pel Atihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. In *Jurnal Ekonomi Islam* (Vol. 1, Issue 2). <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/>
- Gunilang Sari, DP, & Diawati, P. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai di PT Telkom Indonesia Regional III Bandung . *Jurnal Manajerial*, 8(2), 101–112.
- Erfan Maulana, & Sofan Hariri Sarbini. (2025). Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam

- Pembangunan Daerah: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Publik di Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 100–107.
<https://doi.org/10.65369/259n9g72>
- Maulana, E. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Mediasi: Studi pada CV. Andaruni Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 14–24. <https://doi.org/10.65369/5fcq5b50>
- Maulyan, R. (2019). Pengembangan SDM berkelanjutan di era industri 4.0 . Yogyakarta: Penerbitan mendalam.
- Pasaribu, A. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas . *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 65–73.
- Ramudita, WM (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan kerja dan keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi . *Jurnal Administrasi & Bisnis*, 10(1), 42–56.
- Satria Hadi & Widodo. (2025). Pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan dukungan keseimbangan kehidupan kerja . *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 55–67.
- Simatupang, EAU (2024). Pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Deli Serdang . *Jurnal Ilmu Administrasi*, 5(1), 29–41.
- Sinaga, M., & Riyanto, S. (2021). Manajemen pelatihan dan pengembangan SDM sebagai investasi strategi organisasi . Jakarta: Wacana Media.
- Souoka, S. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Ambon . *Jurnal Ilmu Ekonomi & Bisnis*, 6(2), 188–198.
- Ilahi, R. R., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Yang Berkelanjutan Pada PT Prabu Mitra Teknik. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 384–392.
<https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.186>
- Kumar, P. B. R. (2020). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity: a case study of Granules Omnichem Pvt. Ltd. Visakhapatnam. *Asian Journal of Management*, 11(2), 174. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2020.00027.x>
- Magvery, A., & Nirmasari, D. (n.d.). THE ROLE OF TRAINING AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN IMPROVING THE QUALITY OF EMPLOYEES' WORK LITERATURE REVIEW.
- Sherifah, N. K., Osunsan, O. K., Tom, M., & Sarah, N. (n.d.). *International Journal of Economics, Commerce and Management* EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT UGANDA WILDLIFE AUTHORITY.
<http://ijecm.co.uk/>
- Widihartono, R. P., & Ahmadi, M. A. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital*. 204(4), 204–213.
- Yoshua Bonaventura Pane., Program, U., Manajemen, S., Publik, M. S., Skripsi, P., Haryanto, D., & Si, M. (n.d.). *Efektivitas Pelatihan Pegawai Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Di Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara*.
- Zalukhu, N. (2022). Metode SLR untuk menganalisis efektivitas pengembangan SDM . *Jurnal Kajian Metodologi*, 4(1), 55–66.