

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW UNTUK PENGEMBANGAN PELATIHAN BPJS KESEHATAN CABANG BEKASI

Ade Anugrah Riyanto¹, Khellaviani Syifa², Putri Afra Salsabila³, Zahra Bela Eka Putriana⁴,
Zahra Permata Sari⁵, Arfian⁶

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta
202310515170@mhs.ubharajaya.ac.id¹, 202310515196@mhs.ubharajaya.ac.id²,
202310515141@mhs.ubharajaya.ac.id³, 202210515047@mhs.ubharajaya.ac.id⁴,
202310515030@mhs.ubharajaya.ac.id⁵, arfian@dsn.ubharajaya.ac.id⁶

Abstract

Human resource development is a key organizational strategy for enhancing employee competence and performance through training programs tailored to organizational needs. This study aims to analyze the impact of training on employee performance and identify factors influencing training effectiveness—using a Systematic Literature Review (SLR) approach—to inform the development of training programs at the BPJS Kesehatan Bekasi Branch. The research employed the SLR method in accordance with the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020 guidelines. The review process involved analyzing 30 scientific articles published between 2020 and 2025, following stages of identification, selection, and literature synthesis. The findings indicate a positive relationship between training and employee performance, driven by improvements in knowledge, skills, and work capabilities. Training effectiveness is also influenced by supporting factors such as competence, work motivation, work discipline, organizational commitment, and the work environment. These findings suggest that training programs designed based on organizational needs and integrated with human resource management can foster improved employee performance. The results of this study can serve as a basis for developing targeted training programs at the BPJS Kesehatan Bekasi Branch.

Keywords: training, employee performance, systematic literature review, human resource development.

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan melalui program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan

Article History

Received: Juli 2026

Reviewed: Juli 2026

Published: Juli 2026

Plagirism Checker No 77

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

terhadap kinerja karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR) sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan program pelatihan di BPJS Kesehatan Cabang Bekasi. Metode penelitian menggunakan SLR dengan pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020. Proses kajian dilakukan terhadap 30 artikel ilmiah yang diterbitkan pada periode 2020-2025 melalui tahapan identifikasi, seleksi, dan sintesis literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja. Efektivitas pelatihan juga dipengaruhi oleh faktor pendukung, seperti kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan yang disusun berdasarkan kebutuhan organisasi dan terintegrasi dengan pengelolaan sumber daya manusia dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan program pelatihan yang terarah di BPJS Kesehatan Cabang Bekasi.

Kata kunci: pelatihan, kinerja karyawan, systematic literature review, pengembangan sumber daya manusia.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi, transformasi digital, dan meningkatnya persaingan dalam berbagai sektor organisasi mendorong organisasi untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis menyebabkan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi, kemampuan beradaptasi, serta keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Organisasi tidak lagi memandang sumber daya manusia sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai aset strategis yang berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan kualitas SDM menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, serta daya saing organisasi. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui berbagai strategi, salah satunya melalui penyelenggaraan program pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan organisasi dan perkembangan kompetensi karyawan. Firmansyah & Aima (2020) menjelaskan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga organisasi mampu mencapai tujuan secara lebih efektif. Sugiarto et al. (2020) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pengembangan SDM yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Kinerja menggambarkan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan tanggung jawab, target, serta standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat kinerja karyawan yang optimal dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas operasional, dan kualitas pelayanan organisasi kepada masyarakat maupun pelanggan. Rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi serta menurunkan efektivitas pelayanan yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan kemampuan yang diberikan organisasi. Zahrani & Susanta (2020) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pelatihan yang diberikan organisasi secara terencana. Risnawati & Retnoningsih (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan efektivitas kinerja karyawan apabila dilaksanakan secara berkesinambungan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Pelatihan menjadi salah satu strategi organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM melalui proses pembelajaran yang bertujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap kerja karyawan. Program pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat membantu karyawan memahami perkembangan teknologi, meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai proses peningkatan kemampuan individu, tetapi juga menjadi bentuk investasi organisasi dalam mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan lingkungan kerja. Putra & Hendriani (2020) menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen kerja. Wahyudi (2021) menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan dukungan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan sekaligus mendukung organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi. Putri et al. (2022) menyimpulkan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor industri. Saepudin et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai bersama dengan faktor lain, seperti lingkungan kerja dan kompensasi. Widihartono & Ahmadi (2024) menjelaskan bahwa pelatihan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada era digital karena membantu karyawan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan secara umum memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Efektivitas pelatihan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, seperti motivasi, disiplin kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja.

Perbedaan karakteristik organisasi, metode penelitian, serta variabel yang digunakan menyebabkan hasil penelitian mengenai hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan masih menunjukkan variasi temuan. Sebagian penelitian berfokus pada pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya melibatkan variabel tambahan seperti kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karier. Objek penelitian terdahulu juga memiliki karakteristik yang beragam, mulai dari perusahaan manufaktur, perusahaan jasa, badan usaha milik negara, hingga instansi pemerintah. Kondisi tersebut menyebabkan hasil penelitian mengenai efektivitas pelatihan belum sepenuhnya terintegrasi dalam satu kajian yang komprehensif. Novie et al. (2023) menjelaskan bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan masih membutuhkan kajian yang lebih mendalam melalui sintesis berbagai hasil penelitian agar diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai efektivitas pelatihan. Sersanti et al. (2025) menyatakan bahwa kajian literatur mengenai pelatihan masih memiliki peluang untuk dikembangkan melalui proses integrasi terhadap berbagai hasil penelitian sebelumnya.

Systematic Literature Review (SLR) menjadi pendekatan penelitian yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu secara sistematis. Metode SLR memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan melalui proses analisis terhadap berbagai bukti ilmiah yang telah tersedia. Pendekatan ini mampu membantu peneliti mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel, faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan, serta kesenjangan penelitian yang masih perlu dikembangkan. Penggunaan metode SLR diharapkan dapat menghasilkan sintesis penelitian yang objektif sehingga memberikan pemahaman mengenai kontribusi pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan *Systematic Literature Review*, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan berdasarkan hasil penelitian terdahulu, serta menyusun sintesis temuan yang dapat menjadi referensi dalam pengembangan program pelatihan di BPJS Kesehatan Cabang Bekasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam memperluas kajian mengenai hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi BPJS Kesehatan Cabang Bekasi dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif untuk meningkatkan kompetensi karyawan, produktivitas kerja, dan kualitas pelayanan kepada peserta Jaminan Kesehatan Nasional.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja

karyawan. Pelatihan membantu karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi serta menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan. Dessler (2019) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pemberian pembelajaran kepada karyawan baru maupun karyawan yang telah bekerja mengenai keterampilan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga menjadi bentuk investasi organisasi dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Program pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan organisasi dapat membantu karyawan beradaptasi terhadap perubahan teknologi, prosedur kerja, serta tuntutan pelayanan. Pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi juga dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan. Putra & Hendriani (2020) menemukan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasi. Wahyudi (2021) menjelaskan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara terencana mampu meningkatkan disiplin kerja sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan dapat dipahami sebagai proses pengembangan kompetensi yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Proses tersebut tidak hanya membantu individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga mendukung organisasi dalam mencapai tujuan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar serta target yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi salah satu indikator yang digunakan organisasi untuk menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan produktivitas, efektivitas operasional, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang berkaitan dengan kondisi individu dan lingkungan organisasi. Faktor tersebut meliputi kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pelatihan. Risnawati & Retnoningsih (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas kinerja karyawan. Salsalbilah & Hidayat (2024)

menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan terbentuk melalui hubungan antara kemampuan individu dan dukungan organisasi dalam menyediakan program pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Organisasi yang memberikan kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan kerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

2.3 Human Capital Theory

Human Capital Theory menjelaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki karyawan merupakan bentuk modal manusia yang dapat meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Theodore W. Schultz yang memandang pendidikan dan pengembangan kemampuan manusia sebagai bentuk investasi, kemudian dikembangkan oleh Becker (2009) melalui kajian mengenai hubungan investasi sumber daya manusia dengan produktivitas. Perspektif Human Capital Theory memandang bahwa investasi organisasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi memberikan manfaat jangka panjang melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pelatihan menjadi salah satu bentuk investasi human capital karena organisasi mengalokasikan sumber daya untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dapat membantu karyawan memahami pekerjaan, menyelesaikan tugas secara lebih efektif, serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Kemampuan kerja yang meningkat akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja individu maupun tujuan organisasi.

Human Capital Theory menjadi landasan yang menjelaskan hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan dalam penelitian ini. Organisasi yang melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga membangun kualitas sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi.

2.4 Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan melalui proses pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Peningkatan kompetensi tersebut membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, meningkatkan produktivitas kerja, serta mendukung pencapaian target organisasi. Pelatihan menjadi salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan kemampuan yang dilakukan secara berkelanjutan.

Hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan telah dikaji dalam beberapa penelitian dengan objek penelitian yang berbeda. Putri et al. (2022) membuktikan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor industri. Saepudin et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai bersama dengan faktor lain, seperti lingkungan kerja dan kompensasi. Widihartono & Ahmadi (2024) menjelaskan bahwa pelatihan menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan pada era digital karena membantu karyawan menyesuaikan kemampuan kerja dengan perkembangan teknologi.

Hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui program pelatihan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas hasil kerja karyawan. Keberhasilan pelatihan tidak hanya dipengaruhi oleh pelaksanaan program, tetapi juga berkaitan dengan faktor pendukung seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan metode pelatihan yang diterapkan. Pemahaman mengenai hubungan tersebut menjadi dasar dalam mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui sintesis hasil penelitian terdahulu.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020. Metode SLR digunakan untuk mengidentifikasi, menyeleksi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran mengenai pola temuan penelitian, faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan, serta hasil kajian yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan program pelatihan di BPJS Kesehatan Cabang Bekasi.

Proses pencarian literatur dilakukan melalui beberapa basis data ilmiah, yaitu Google Scholar, Garuda, DOAJ, dan Crossref. Pencarian artikel dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, yaitu pelatihan, training, employee performance, kinerja karyawan, human resource development, serta training and employee performance. Artikel yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi pada publikasi tahun 2020-2025 untuk memperoleh kajian yang sesuai dengan perkembangan penelitian mengenai pelatihan dan kinerja karyawan.

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Aspek	Kriteria Inklusi	Kriteria Eksklusi
Tahun Publikasi	2020-2025	< 2020
Jenis Dokumen	Artikel jurnal ilmiah, <i>Literature Review</i> ,	Skripsi, tesis, disertasi, prosiding tanpa <i>full text</i>

Aspek	Kriteria Inklusi	Kriteria Eksklusi
	<i>Systematic Literature Review</i>	
Topik Penelitian	Pelatihan dan kinerja karyawan	Topik di luar pelatihan dan kinerja
Bahasa	Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris	Bahasa selain Indonesia dan Inggris
Akses Artikel	Full text	Tidak tersedia <i>full text</i>

Seluruh artikel yang diperoleh dari Google Scholar, Garuda, DOAJ, dan Crossref kemudian diseleksi menggunakan pedoman PRISMA 2020. Tahap pertama adalah identification, yaitu proses pengumpulan artikel berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan. Tahap kedua adalah screening, yaitu proses penyaringan artikel dengan menghapus artikel duplikasi serta artikel yang tidak sesuai berdasarkan judul dan abstrak. Tahap ketiga adalah eligibility, yaitu penelaahan artikel secara menyeluruh melalui pembacaan naskah lengkap (*full text*) berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Tahap terakhir adalah included, yaitu penetapan artikel yang memenuhi seluruh kriteria untuk dianalisis. Hasil proses seleksi menghasilkan 30 artikel yang digunakan dalam penelitian ini.

Gambar 1. Diagram Alur PRISMA 2020



Artikel yang telah memenuhi kriteria seleksi kemudian dilakukan proses ekstraksi data untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang diekstraksi meliputi identitas penulis dan tahun publikasi, metode penelitian yang digunakan, objek penelitian, variabel yang dikaji, serta temuan utama dari setiap artikel. Proses ekstraksi dilakukan secara sistematis untuk memudahkan pengelompokan, perbandingan, dan sintesis hasil penelitian.

Tabel 2. Ekstraksi Data Artikel yang Dianalisis

No	Penulis (Tahun)	Metode	Objek Penelitian	Variabel	Temuan Utama
1.	(Ang et al., 2020)	Kuantitatif	Karyawan perusahaan	Training, Coaching,	Intervensi training dan coaching

No	Penulis (Tahun)	Metode	Objek Penelitian	Variabel	Temuan Utama
				Kebermaknaan Kerja → Kinerja	meningkatkan kebermaknaan kerja serta kinerja karyawan.
2.	(Astutik & Yulianto, 2021)	Kuantitatif	Karyawan perusahaan	Pelatihan → Kemampuan Kerja → Kinerja	Kemampuan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Ayustiana & Wiyata, 2020)	Kuantitatif	PT PAI Sukabumi	Training & Development → Employee Performance	Training dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	(Bangun, 2021)	Kuantitatif	PT Angkasa Pura II	Training, Discipline → Employee Performance	Pelatihan dan disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan.
5.	(Cahyani & Dihan, 2024)	Kualitatif	Pegawai Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta	Pelatihan → Kinerja Pegawai	Pelatihan meningkatkan kompetensi dan mendukung kinerja pegawai.
6.	(Firmansyah & Aima, 2020)	Kuantitatif	Karyawan perusahaan	Training, Compensation, Motivation → Performance	Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja bersama kompensasi dan motivasi kerja.
7.	(Jansen et al., 2023)	Kuantitatif	Karyawan perusahaan	Pelatihan, Pengembangan → Kemampuan Kerja → Kinerja	Kemampuan kerja menjadi mediator hubungan pelatihan dengan kinerja.
8.	(Lestari & Afifah, 2020)	Kuantitatif	PT Ardena Artha Mulia	Pelatihan Kerja → Kinerja	Pelatihan kerja meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi.
9.	(Luthfi & Syam, 2025)	Systematic Literature Review (SLR)	Literatur	On the Job Training → Kinerja	On the Job Training efektif

No	Penulis (Tahun)	Metode	Objek Penelitian	Variabel	Temuan Utama
					meningkatkan kinerja karyawan.
10.	(Mardiana, 2021)	Kuantitatif	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pringsewu	Pelatihan → Kinerja	Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
11.	(Masman & Wangge, 2024)	Kuantitatif	Karyawan	Pelatihan → Kepuasan Kerja → Kinerja	Kepuasan kerja memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja.
12.	(Maulana et al., 2022)	Kuantitatif	PT Daros Siman Jaya	Kompensasi, Pelatihan → Kinerja	Pelatihan dan kompensasi meningkatkan kinerja karyawan.
13.	(Mega & Sabki, 2022)	Kuantitatif	Karyawan perusahaan	Program Pelatihan & Pengembangan SDM → Kinerja	Program pelatihan meningkatkan kinerja selama pandemi COVID-19.
14.	(Novie et al., 2023)	Literature Review	Literatur	Pelatihan → Kinerja	Literatur menunjukkan hubungan positif antara pelatihan dan kinerja.
15.	(Nurachmah et al., 2024)	Kuantitatif	PT Mitra Semesta International	Pelatihan, Pengembangan Karier → Kinerja	Pelatihan dan pengembangan karier meningkatkan kinerja karyawan.
16.	(Nurhela et al., 2024)	Literatur Review	Literatur	Pelatihan → Kinerja	Pelatihan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.
17.	(Putra & Hendriani, 2020)	Kuantitatif	Pengelola BUMDes Kabupaten Kuansing	Pelatihan, Kompetensi → Komitmen → Kinerja	Komitmen memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
18.	(Putri et al., 2022)	Kuantitatif	PT Indonesia Steel Tube Works	Pelatihan, Kompetensi → Kinerja	Pelatihan dan kompetensi meningkatkan kinerja karyawan.
19.	(Risnawati & Retnoningsih, 2020)	Kuantitatif	Karyawan perusahaan	Insentif, Pelatihan → Efektivitas Kinerja	Pelatihan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

No	Penulis (Tahun)	Metode	Objek Penelitian	Variabel	Temuan Utama
20.	(Saepudin et al., 2023)	Systematic Literature Review (SLR)	Literatur	Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi → Kinerja	Ketiga faktor berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.
21.	(Salsalbilah & Hidayat, 2024)	Kuantitatif	Karyawan perusahaan	Knowledge, Skill, Training → Kinerja	Pengetahuan, keterampilan, dan pelatihan meningkatkan kinerja karyawan.
22.	(Sari & Triyonowati, 2020)	Kuantitatif	Topsell Group	Pelatihan, Kompensasi, Disiplin → Kinerja	Ketiga variabel berpengaruh positif terhadap kinerja.
23.	(Sersanti et al., 2025)	Systematic Literature Review (SLR)	Literatur	Pelatihan, Kompensasi → Kinerja	Pelatihan dan kompensasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja.
24.	(Sinaulan & Fitroh, 2021)	Kuantitatif	PT Bringin Gigantara	Pelatihan, Motivasi → Kinerja	Pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
25.	(Sugiarto et al., 2020)	Kuantitatif	Karyawan perusahaan	Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja → Kinerja	Pelatihan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
26.	(Sumarti & Januar, 2021)	Kuantitatif	PT Pindad (Persero) Bandung	Pelatihan → Kinerja	Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
27.	(Wahyu & Ranto, 2024)	Systematic Literature Review (SLR)	Literatur	Kinerja Organisasi	Kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai praktik MSDM, termasuk pelatihan.

No	Penulis (Tahun)	Metode	Objek Penelitian	Variabel	Temuan Utama
28.	(Wahyudi, 2021)	Kuantitatif	Karyawan perusahaan	Pelatihan → Disiplin → Kinerja	Disiplin memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
29.	(Widihartono & Ahmadi, 2024)	Literature Review	Literatur	Pelatihan → Kinerja	Pelatihan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja di era digital.
30.	(Zahrani & Susanta, 2020)	Kuantitatif	PT Telkom Indonesia	Pelatihan → Kinerja	Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja customer service representative.

Data hasil ekstraksi dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif melalui sintesis literatur. Analisis dilakukan dengan mengelompokkan artikel berdasarkan karakteristik penelitian, kemudian membandingkan temuan antarartikel untuk melihat hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mendukung efektivitas pelatihan. Hasil analisis digunakan untuk menyusun gambaran mengenai kontribusi pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan implikasinya bagi pengembangan program pelatihan di BPJS Kesehatan Cabang Bekasi. Hasil sintesis disajikan dalam bentuk tabel distribusi artikel dan pembahasan naratif.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini menghasilkan sintesis terhadap 30 artikel yang telah memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi karakteristik artikel berdasarkan tahun publikasi, metode penelitian, objek penelitian, serta temuan utama mengenai hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan. Hasil analisis disajikan secara deskriptif untuk menggambarkan pola penelitian yang membahas pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Distribusi Artikel Berdasarkan Tahun Publikasi

Tahun Publikasi	Jumlah Artikel	Persentase
2020	9	30,0%
2021	7	23,3%

Tahun Publikasi	Jumlah Artikel	Persentase
2022	3	10,0%
2023	3	10,0%
2024	6	20,0%
2025	2	6,7%
Total	30	100%

Berdasarkan Tabel 3, artikel yang dianalisis berasal dari publikasi tahun 2020-2025. Tahun 2020 memiliki jumlah publikasi terbanyak dengan 9 artikel (30,0%), kemudian diikuti tahun 2021 sebanyak 7 artikel (23,3%) dan tahun 2024 sebanyak 6 artikel (20,0%). Tahun 2022 dan 2023 masing-masing memiliki 3 artikel (10,0%), sedangkan tahun 2025 memiliki jumlah publikasi paling sedikit dengan 2 artikel (6,7%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa kajian mengenai hubungan pelatihan dan kinerja karyawan dilakukan secara berkelanjutan dalam periode 2020-2025 dengan jumlah publikasi yang berbeda pada setiap tahun.

Tabel 4. Karakteristik Artikel Berdasarkan Metode Penelitian

Metode Penelitian	Jumlah Artikel	Persentase
Kuantitatif	22	73,3%
Kualitatif	1	3,3%
Literature Review	3	10,0%
Systematic Literature Review	4	13,3%
Total	30	100%

Berdasarkan Tabel 4, metode penelitian yang paling banyak digunakan dalam artikel yang dianalisis adalah metode kuantitatif sebanyak 22 artikel (73,3%). Dominasi metode kuantitatif menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian mengkaji hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan melalui pengukuran variabel serta analisis data numerik. Artikel dengan metode Systematic Literature Review (SLR) berjumlah 4 artikel (13,3%), Literature Review sebanyak 3 artikel (10,0%), dan pendekatan kualitatif sebanyak 1 artikel (3,3%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kajian mengenai pelatihan dan kinerja karyawan dilakukan menggunakan pendekatan penelitian yang beragam sesuai dengan tujuan dan fokus penelitian masing-masing.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil sintesis terhadap 30 artikel menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan kerja, serta kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas. Peningkatan kompetensi tersebut mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas hasil kerja. Temuan mengenai hubungan pelatihan dan kinerja karyawan ditemukan pada beberapa sektor organisasi, seperti perusahaan swasta, badan usaha milik negara (BUMN), maupun instansi pemerintah.

Firmansyah & Aima (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan ketika didukung oleh faktor organisasi lainnya, seperti motivasi kerja dan kompensasi. Lestari & Afifah (2020) menjelaskan bahwa pelatihan kerja membantu karyawan memahami prosedur kerja sehingga kemampuan dalam melaksanakan tugas mengalami peningkatan. Mardiana (2021) menemukan bahwa pelaksanaan pelatihan pada instansi pemerintah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Temuan dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan pengetahuan baru, tetapi juga membantu karyawan mengembangkan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Human Capital Theory yang memandang pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi sebagai bentuk modal manusia yang dapat meningkatkan produktivitas. Program pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerja sehingga mampu menghadapi perubahan lingkungan organisasi dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih optimal. Hasil sintesis penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan menjadi salah satu mekanisme yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

4.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Efektivitas Pelatihan

Hasil sintesis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, tetapi efektivitas pelaksanaan pelatihan juga dipengaruhi oleh faktor pendukung lainnya. Artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa peningkatan kinerja melalui pelatihan berkaitan dengan kemampuan kerja, kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, serta pengembangan karier. Faktor-faktor tersebut berperan dalam menentukan sejauh mana kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dapat diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Astutik & Yulianto (2021) menemukan bahwa kemampuan kerja memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya bergantung pada pelaksanaan program, tetapi juga pada kemampuan karyawan dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan. Putra & Hendriani (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi

variabel yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Wahyudi (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja turut berperan dalam mendukung efektivitas pelatihan karena membantu karyawan menerapkan hasil pembelajaran secara konsisten dalam pekerjaan.

Saepudin et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan program pelatihan tidak hanya ditentukan oleh proses pembelajaran yang diberikan organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan yang mendukung penerapan kompetensi karyawan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan dapat digunakan secara efektif dalam menyelesaikan tugas.

Efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh keterkaitan antara program pengembangan kompetensi dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Pelatihan yang disertai dengan peningkatan motivasi, pengembangan karier, pemberian kompensasi yang sesuai, serta lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat kontribusi pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.2.3 Implikasi Hasil SLR sebagai Dasar Pengembangan Program Pelatihan di BPJS Kesehatan Cabang Bekasi

Hasil Systematic Literature Review (SLR) memberikan gambaran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengembangan program pelatihan di BPJS Kesehatan Cabang Bekasi. Sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan publik, BPJS Kesehatan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kemampuan adaptasi, dan kualitas pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan program pelatihan perlu dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi serta kompetensi yang diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil sintesis penelitian menunjukkan bahwa pengembangan program pelatihan dapat diawali melalui Training Needs Analysis (TNA) untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Materi pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan karyawan, seperti pemanfaatan teknologi informasi, peningkatan kualitas pelayanan, komunikasi dengan peserta, penyelesaian masalah (*problem solving*), serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan juga perlu dilakukan untuk mengetahui perubahan kompetensi dan kinerja karyawan setelah mengikuti program pelatihan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas materi pembelajaran, tetapi juga berkaitan dengan dukungan organisasi dalam menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, sistem penghargaan yang sesuai, serta

kesempatan bagi karyawan untuk menerapkan kompetensi yang diperoleh. Sintesis terhadap 30 artikel menunjukkan bahwa pengembangan program pelatihan yang terintegrasi dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia dapat mendukung peningkatan kompetensi karyawan dan kualitas pelayanan organisasi. Temuan tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan bagi BPJS Kesehatan Cabang Bekasi dalam merancang program pelatihan yang terarah, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review terhadap 30 artikel yang diterbitkan pada periode 2020-2025, dapat disimpulkan bahwa pelatihan menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil sintesis artikel menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan kerja, serta sikap profesional karyawan yang mendukung peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, dan kualitas pelayanan organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan menjadi salah satu pendekatan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya dipengaruhi oleh pelaksanaan program pelatihan, tetapi berkaitan dengan faktor pendukung lainnya, seperti kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karier, serta kemampuan kerja sebagai variabel mediasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan perlu diintegrasikan dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia agar kompetensi yang diperoleh karyawan dapat diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dalam konteks BPJS Kesehatan Cabang Bekasi, hasil sintesis penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Program pelatihan dapat diarahkan berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan (*Training Needs Analysis*), kesesuaian materi dengan tuntutan pekerjaan, serta evaluasi terhadap perubahan kompetensi dan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan. Pengembangan program pelatihan yang terstruktur diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada peserta Jaminan Kesehatan Nasional.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menganalisis artikel yang diterbitkan pada periode 2020-2025 serta menggunakan artikel yang memenuhi kriteria inklusi penelitian. Penelitian selanjutnya dapat memperluas rentang waktu publikasi, menambahkan basis data ilmiah lain, serta mengkaji faktor tambahan yang berkaitan dengan efektivitas pelatihan agar diperoleh hasil sintesis yang lebih luas.

Daftar Referensi

- Ang, E. E., Dharmayanti, D., Widjaja, D. C., Bisnis, F., & Petra, U. K. (2020). *Efek Intervensi Training dan Coaching Kebermaknaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(3), 558-570.
- Astutik, M., & Yulianto, C. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang*

Dimediasi Kemampuan Kerja. 4(1), 21-30.

Ayustiana, A., & Wiyata, M. T. (2020). PENGARUH TRAINING DAN DEVELOPMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DI PT. PAI SUKABUMI (JX). *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(3), 90-99.

Bangun, T. A. (2021). THE EFFECT OF TRAINING AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) KUALANAMU AIRPORT NORTH SUMATRA. *Akuntansi Prima*, 3(1).

Becker, G. S. (2009). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
<https://books.google.co.id/books?id=9t69ilCmrZ0C>

Cahyani, E. Di., & Dihan, F. N. (2024). Analisis Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 02(06), 180-195.

Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
<https://books.google.co.id/books?id=kOJNuQEACAAJ>

Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). *Effect of training , compensation , and work motivation on employee performance*. 17(2), 172-185.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
<https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>

Jansen, F. G., Endayani, F., Setyawati, D., Kustiani, L., & Lestari, R. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kemampuan Kerja sebagai Variabel Mediasi*.

Lestari, S., & Afifah, D. (2020). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi)*. 3(1), 93-110.

Luthfi, M., & Syam, I. (2025). *Efektivitas On the Job Training Pada Kinerja Karyawan : Literature Review (The Effectiveness of On-the-Job Training on Employee Performance : A Literature Review)*. 5(1), 179-189.

Mardiana. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu*. 16010014.

Masman, R. R., & Wangge, O. B. (2024). KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(04), 1037-1045.

Maulana, A., Hidayawati, P. A., & Sulaeman, E. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daros Siman Jaya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 12929-12935.

Mega, S. A., & Sabki. (2022). PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1749-1762.

Novie, D., Arta, C., Leuhery, F., Abubakar, H., & Yusuf, M. (2023). *Performance in a Company Literature Review : Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan*. 4(December 2022), 162-168.

Nurachmah, W., Asmadi, I., & Haryono, B. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Semesta International. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 234-243.

- Nurhela, A., Yuniarti, H., Febriyanti, R., Sularmi, L., & Isnaeni, D. P. (2024). *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan*. 3(1), 113-116.
- Putra, A. S., & Hendriani, S. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing*. 31(2), 91-99.
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Pinem, R. J. (2022). *PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PT . INDONESIA STEEL TUBE WORKS SEMARANG*. 11(3), 483-491.
- Risnawati, H., & Retnoningsih, S. R. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif , Pelatihan Kerja dan Pengendalian Intern terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 12(2).
- Saepudin, S., Fauzi, A., & Pujiwati, A. (2023). *Pengaruh Pelatihan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai : SLR*. 5(2), 156-171.
- Salsabilah, A. I., & Hidayat, A. (2024). Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis Tingkat Pengetahuan , Skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Bis:Ekonomi Bisnis*, 8(2), 822-832.
- Sari, V. P., & Triyonowati. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan topsell group. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Sersanti, F. D., Dwi, V., Radita, C., & Rahmawati, C. I. (2025). *REVIEW LITERATURE : PELATIHAN DAN KOMPENSASI*. 6, 13-23.
- Sinaulan, J. H., & Fitroh, F. G. (2021). *PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BRINGIN GIGANTARA*. 2(1), 65-75.
- Sugiarto, M., Ningsih, M., & Hadi, L. (2020). *Analisis Model Struktural Hubungan Pelatihan , Pemberdayaan , Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pendahuluan*. 9, 81-92.
- Sumarti, T., & Januar, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. pindad (persero) bandung. *Journal Bisnis Manajemen & Ekonomi*, 19(1), 386-399.
- Wahyu, D., & Ranto, P. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi-Bisnis Kinerja Organisasi : Systematic Literature Review*. 8(1), 1-12.
- Wahyudi. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin*. 4, 265-273.
- Widihartono, R. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *JURNAL ILMIAH EKONOMI MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(October), 204-213.
- Zahrani, N., & Susanta, H. (2020). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Customer Service Representative PT . Telkom (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Semarang) Pendahuluan Kerangka Teori*. IX(Iv), 412-419.