



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi

Bela Annisa Putri¹, Diah Puspa Ningrum², Kaila Zalfa Alisha³, Erika Ariyananda Putri⁴, Raihan Ahmad Maulana⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email: belaputri8889@gmail.com

Article Info

Article history:

Received November 01, 2025

Revised November 06, 2025

Accepted November 11, 2025

Keywords:

Training and Development,
Organizational Performance,
Human Resource Development,
Productivity, Employee
Competence, Competitive
Advantage

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how human resource development and training affect organizational performance. Organizations must continuously enhance their employees' capabilities to maintain a competitive edge in an increasingly competitive global era. Training and development are strategic investments that can help employees improve their skills, productivity, and performance. Ultimately, this will contribute to the achievement of the Company's objectives. This study analyzes various theories and empirical research on how training and development influence organizational performance. Data were collected from various academic publications, textbooks, and relevant scientific journals. To conduct the analysis, the dimensions of training and development as well as organizational performance indicators influenced by human resource development programs were examined. The results of this study indicate that there is a positive and significant correlation between training and development and organizational performance. Systematic and organized training can enhance employees' knowledge, skills, and attitudes. This affects work quality, productivity, operational efficiency, innovation, and customer satisfaction. Training needs analysis, appropriate training methods, management commitment, organizational learning culture, and post-training evaluation are some components that influence training effectiveness. Organizational performance prioritizes training and development compared to organizations that do not engage in it. According to this research, training and development are not merely administrative tasks; they are strategic investments that can generate added value for the company. To maximize the impact of training on performance, organizations must create training programs that are comprehensive, sustainable, and aligned with the company's strategic goals. According to this research, top management must be committed to providing resources for human resource growth, creating a learning culture within the organization, and conducting regular evaluations of training programs.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received November 01, 2025

Revised November 06, 2025

Accepted November 11, 2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan mempengaruhi kinerja organisasi. Organisasi harus terus meningkatkan kemampuan karyawannya untuk mempertahankan keunggulan dalam era persaingan global yang semakin ketat. Pelatihan dan pengembangan

**Keywords:**

Pelatihan dan Pengembangan,
Kinerja Organisasi,
Pengembangan Sumber Daya
Manusia, Produktivitas,
Kompetensi Karyawan,
Keunggulan Kompetitif

adalah investasi strategis yang dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan kinerja mereka. Pada akhirnya ini akan berkontribusi pada pencapaian tujuan Perusahaan. Studi ini menganalisis berbagai teori dan penelitian empiris tentang bagaimana pelatihan dan pengembangan mempengaruhi kinerja organisasi. Data dikumpulkan dari berbagai publikasi akademik, buku teks, dan jurnal ilmiah yang relevan. Untuk melakukan analisis, dimensi pelatihan dan pengembangan serta indikator kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh program pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan dan kinerja organisasi. Pelatihan yang sistematis dan terorganisir dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Ini berdampak pada kualitas kerja, produktivitas, efisiensi operasional, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Analisis kebutuhan pelatihan, metode pelatihan yang tepat, komitmen manajemen, budaya pembelajaran organisasi, dan evaluasi pasca pelatihan adalah beberapa komponen yang mempengaruhi efisiensi pelatihan. Kinerja organisasi yang memprioritaskan pelatihan dan pengembangan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukannya. Menurut penelitian ini pelatihan dan pengembangan bukan sekedar tugas administrasi itu adalah investasi strategis yang dapat menghasilkan nilai tambahan bagi perusahaan. Untuk memaksimalkan dampak pelatihan terhadap kinerja, organisasi harus membuat program pelatihan yang komprehensif, berkelanjutan, dan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan. Menurut penelitian ini manajemen puncak harus berkomitmen untuk menyediakan sumber daya untuk pertumbuhan sumber daya manusia, menciptakan budaya pembelajaran dalam organisasi, dan melakukan evaluasi rutin program pelatihan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

**Corresponding Author:**

Bela Annisa Putri
Universitas Muhammadiyah Jakarta
E-mail: belaputri8889@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini, sumber daya manusia menjadi aset strategis yang sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Semua orang tahu bahwa penelitian dan pengembangan karyawan sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuan setiap orang dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan keterampilan karyawannya secara konsisten untuk mengatasi dinamika lingkungan bisnis. Dalam studi (Shafini et al., 2022) menyatakan bahwa tanpa pelatihan dan pengembangan staf yang berkelanjutan, organisasi tidak dapat tumbuh dalam iklim persaingan tinggi saat ini. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan bukan hanya aktivitas manajemen sumber daya manusia tetapi merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk membangun keunggulan kompetitif melalui peningkatan kemampuan karyawan. Selain itu sebuah tinjauan sistematis oleh (Obeng-tuaah, 2025b) menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang terorganisir dapat meningkatkan produktivitas hingga 30%, mengurangi turnover karyawan,



dan mendorong inovasi dalam organisasi. Artinya, efektivitas program pelatihan dan pengembangan berkontribusi secara langsung pada capaian kinerja organisasi.

Di Indonesia, penelitian juga menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan di PT Pos Indonesia Cabang Palopo menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan membantu organisasi memastikan bahwa “*right person on the right job at the right time*”. Dengan kata lain, pelatihan dan pengembangan membantu organisasi memastikan bahwa karyawan kompeten, produktif, dan termotivasi, sehingga organisasi memiliki aset manusia yang dapat digunakan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang. Literatur semakin berfokus pada hubungan antara pelatihan dan pengembangan, kompetensi karyawan, produktivitas, dan kinerja organisasi.

Pelatihan dan pengembangan (*training & development*) karyawan merupakan salah satu investasi strategis organisasi untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan daya saing. Berbagai penelitian empiris sejak 2018 sampai 2025 secara konsisten menemukan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik berkaitan positif dengan peningkatan kinerja individu dan organisasi melalui peningkatan keterampilan teknis, peningkatan motivasi/*engagement*, dan pengaruh Tingkat turnover (Yimam, 2022). Mekanisme utama pengaruh pelatihan terhadap kinerja meliputi: (1). Peningkatan kemampuan teknis dan kognitif yang memungkinkan penyelesaian tugas lebih cepat dan akurat; (2) peningkatan *self-efficacy* dan kepuasan kerja yang mendorong keterlibatan kerja (*employee engagement*) sehingga produktivitas jangka Panjang naik; dan (3) penguatan budaya pembelajaran yang memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan pasar dan teknologi. Temuan-temuan tinjauan literatur dan studi kasus menegaskan peranan mediasi faktor seperti *job satisfaction* dan *organizational commitment* antara pelatihan dan hasil kerja (Al-aghbari et al., 2025).

Dari sisi kebijakan dan regulasi di Indonesia, penyelenggara pelatihan kerja mendapat payung hukum. Undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana mengamankan penyelenggara pelatihan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja sebagai bagian dari Pembangunan ketenagakerjaan mengatur bahwa “penyelenggara pelatihan kerja harus didukung dengan tenaga pelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.” Selain itu, kementerian ketenagakerjaan menjalankan layanan pelatihan dan program peningkatan kompetensi yang tersedia untuk pemberi kerja dan pekerja (Pembangunan, 2013). Secara ringkas, bukti dari kajian empiris studi 2018-2025 menunjukkan bahwa investasi berkelanjutan pada pelatihan dan pengembangan memberikan hasil nyata pada kinerja organisasi apabila program tersebut: berbasis kebutuhan (*training needs analysis*), menggabungkan praktik transfer pembelajaran ke tempat kerja, dan diukur hasilnya evaluasi berbasis hasil seperti ROI atau peningkatan indikator kinerja. Oleh karena itu rekomendasi operasional biasanya meliputi: analisis kebutuhan pelatihan, desain program berbasis kompetensi, dukungan manajerial untuk transfer pembelajaran, serta monitoring & evaluasi hasil (Octaviani, 2025).

Dalam era bisnis yang semakin kompetitif, program pelatihan dan pengembangan menjadi instrument strategis organisasi guna meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif. Penelitian oleh (Yertas, 2024a) menemukan bahwa “program pelatihan dan pengembangan



yang dirancang secara tepat meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills karyawan, yang selanjutnya memperkuat produktivitas dan kinerja keuangan organisasi”. Dari konteks Indonesia, artikel ini di ulas oleh (Kurniawati & Nuvriasari, 2025) menyebut bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing korporasi, yang akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan bukan hanya sekedar aktivitas manajemen sumber daya manusia, melainkan bagian dari integral dari strategi organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif melalui peningkatan kemampuan karyawan dan kapabilitas organisasi. Program-program yang terstruktur dan berkelanjutan membantu organisasi mengelola perubahan lingkungan bisnis, meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, serta mendorong kontribusi mereka terhadap pencapaian kinerja organisasi (Shah, 2025).

Oleh karena itu, penelitian ini akan secara khusus mengkaji bagaimana program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memengaruhi peningkatan kerja organisasi, melalui variable-antara seperti kompetensi karyawan, produktivitas, dan keunggulan kompetitif. Fokus ini sangat penting mengingat bahwa manajemen sumber daya manusia dalam konteks modern tidak hanya soal menjaga stabilitas, tetapi juga soal orientasi strategis untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi yang unggul.

METODE PENELITIAN

Sumber data yang diambil dari penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Studi Literatur atau Studi Pustaka untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan memengaruhi kinerja dalam organisasi. Data penelitian dikumpulkan dari data sekunder yang bersumber dari berbagai publikasi akademik, buku teks, dan jurnal ilmiah yang relevan. Teknik pengumpulan data yang diterapkan harus sesuai dengan Karakteristik fenomena yang diteliti. Dalam analisis komparatif dan sintesis didapatkan dari teori dan pelatihan empiris yang ditemukan, dengan berfokus pada dimensi pelatihan, pengembangan SDM, dan indikator kinerja organisasi. Dalam kerangka teori, penelitian ini mengintegrasikan pandangan dari para ahli terbaru seperti (Shafini et al., 2022) yang menyatakan jika pelatihan yang berkelanjutan merupakan strategi penting untuk pertumbuhan organisasi dalam persaingan yang tinggi. Selain itu, temuan yang didapatkan dari (Obengtuaah, 2025b) yang menunjukkan bahwa program pelatihan terorganisir secara signifikan bisa meningkatkan produktivitas hingga 30% dan mampu mendorong inovasi, digunakan untuk memperkuat argumen mengenai dampak positif dan signifikansi pelatihan terhadap capaian kinerja organisasi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah investasi strategis yang menghasilkan nilai tambah, bukan sekedar tugas administrasi, dengan melihat dari variabel antara seperti kompetensi karyawan, produktivitas, dan keunggulan kompetitif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Berdasarkan studi literatur dari berbagai jurnal akademik dan laporan penelitian, ditemukan bahwa organisasi



yang menerapkan program pelatihan dan pengembangan secara sistematis mengalami peningkatan yang nyata dalam produktivitas, efisiensi operasional, serta kualitas hasil kerja karyawan. Menurut (Obeng-tuaah, 2025), perusahaan yang memiliki sistem pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan produktivitas karyawan hingga 30% dan mendorong inovasi melalui peningkatan keterampilan serta motivasi kerja. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan tidak hanya berdampak pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat komitmen dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis literatur, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang erat antara frekuensi pelatihan dan peningkatan indikator kinerja organisasi seperti efisiensi waktu kerja, kualitas pelayanan, dan retensi karyawan. Studi (Yertas, 2024) menegaskan bahwa pelatihan yang berkelanjutan mampu meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills, yang selanjutnya memperkuat kinerja keuangan perusahaan. Penelitian lain oleh (Shah, 2025) menunjukkan bahwa pengembangan karyawan yang berfokus pada pembelajaran berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara tidak langsung melalui peningkatan kinerja individu. Hal ini didukung oleh temuan (Yimam, 2022), yang menekankan bahwa pelatihan yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan adaptif terhadap perubahan.

Analisis mendalam menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti komitmen manajemen, budaya belajar organisasi, dan evaluasi pasca pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas pelatihan. Menurut (Octaviani, 2025), keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh dukungan manajerial terhadap transfer pembelajaran ke tempat kerja, serta kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan strategis organisasi. Hasil sintesis menunjukkan bahwa organisasi yang menilai hasil pelatihan berdasarkan Return on Investment (ROI) atau indikator kinerja spesifik lebih mampu mempertahankan hasil pelatihan dalam jangka panjang dibandingkan organisasi yang tidak melakukan evaluasi berbasis hasil.

Temuan dari penelitian-penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan yang efektif tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus menjadi bagian integral dari strategi organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh (Kurniawati & Nuvriasari, 2025), perusahaan yang mengintegrasikan program pelatihan dalam strategi bisnisnya menunjukkan tingkat produktivitas dan inovasi yang lebih tinggi. Selain itu, (Al-aghbari et al., 2025) menambahkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja organisasi. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin besar pula dampak positif pelatihan terhadap kinerja organisasi. Untuk menggambarkan hasil temuan secara ringkas, disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hubungan antara Pelatihan dan Peningkatan Kinerja Organisasi

No	Aspek yang Dianalisis	Dampak terhadap Kinerja Organisasi
1	Kualitas Pelatihan dan Pengembangan	Meningkatkan kompetensi teknis dan soft skills karyawan
2	Komitmen Manajemen dan Budaya Belajar	Mendorong keterlibatan kerja dan produktivitas jangka panjang
3	Evaluasi Pasca Pelatihan	Meningkatkan efektivitas dan relevansi hasil pelatihan terhadap target organisasi



4	Kesesuaian Materi dengan Kebutuhan Strategis	Meningkatkan efisiensi operasional dan inovasi organisasi
5	Kepuasan dan Motivasi Karyawan	Memperkuat hubungan antara pelatihan dengan hasil kinerja organisasi

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, dapat dipahami bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui berbagai mekanisme yang saling berkaitan. Data yang ditunjukkan dalam Tabel 1 mengindikasikan bahwa seluruh aspek pelatihan mulai dari kualitas desain program, komitmen manajemen, hingga budaya belajar memberikan dampak positif terhadap dimensi kinerja organisasi. Kualitas pelatihan yang terstruktur terbukti berpengaruh langsung terhadap peningkatan kompetensi teknis dan non-teknis karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan (Obeng-tuaah, 2025) yang menjelaskan bahwa pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan kerja menghasilkan peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja hingga 30%. Dengan demikian, peningkatan kinerja organisasi bukan hanya bersumber dari kemampuan teknis individu, tetapi juga dari pembentukan mindset pembelajaran yang berkelanjutan di dalam organisasi.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen manajemen dan budaya pembelajaran berperan sebagai faktor pendorong utama keberhasilan pelatihan dan pengembangan. Organisasi yang menunjukkan dukungan manajerial tinggi terhadap proses pembelajaran internal cenderung memiliki tingkat keterlibatan (*employee engagement*) yang lebih besar di kalangan karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Yertas, 2024), yang menyebutkan bahwa perusahaan dengan sistem pengembangan kompetensi yang konsisten memiliki kinerja finansial dan nonfinansial yang lebih baik. Hal ini karena pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga menciptakan rasa kepemilikan (*sense of belonging*) terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pelatihan berperan sebagai media penguatan budaya kerja produktif dan inovatif, yang pada akhirnya meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi.

Selain itu, data hasil studi literatur memperlihatkan bahwa evaluasi pasca pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap keberlanjutan manfaat pelatihan. Evaluasi yang dilakukan secara berkala memungkinkan organisasi untuk mengukur sejauh mana pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. (Octaviani, 2025) menegaskan bahwa organisasi yang menggunakan pendekatan berbasis hasil seperti *Return on Investment (ROI)* dalam evaluasi pelatihan cenderung lebih efektif dalam mempertahankan dampak jangka panjangnya. Artinya, pelatihan yang diukur dengan indikator konkret, misalnya peningkatan produktivitas, penurunan tingkat kesalahan kerja, atau peningkatan kepuasan pelanggan akan lebih mungkin memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Pada data tersebut juga memperlihatkan bahwa kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan strategis organisasi menjadi faktor yang tidak kalah penting. (Shah, 2025) menemukan bahwa efektivitas pelatihan meningkat secara signifikan ketika materi yang diberikan dikaitkan langsung dengan target strategis dan indikator kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dan kontekstual bukan hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memperkuat arah strategis perusahaan secara keseluruhan.



Dengan demikian, pelatihan harus dirancang tidak hanya berdasarkan kebutuhan teknis, tetapi juga mempertimbangkan arah dan visi jangka panjang organisasi.

Kepuasan dan motivasi kerja karyawan juga berfungsi sebagai variabel mediasi penting dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja organisasi. (Al-aghbari et al., 2025) menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya memperkuat komitmen terhadap organisasi dan berdampak positif pada produktivitas. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori *Human Capital* yang menyatakan bahwa investasi pada peningkatan kompetensi individu secara langsung berkontribusi terhadap nilai ekonomi organisasi. Dengan meningkatnya kepuasan dan motivasi kerja, karyawan lebih terdorong untuk memberikan kinerja optimal, menunjukkan loyalitas, dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara umum, pembahasan ini mempertegas bahwa pelatihan dan pengembangan tidak dapat dipandang sebagai aktivitas administratif semata. Hasil-hasil yang terungkap menunjukkan bahwa pelatihan merupakan instrumen strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan. (Kurniawati & Nuvriasari, 2025) menambahkan bahwa dalam konteks organisasi di Indonesia, pelatihan yang terintegrasi dalam strategi perusahaan mampu memperkuat inovasi dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian, efektivitas pelatihan tidak hanya bergantung pada kualitas instruktur atau materi, melainkan pada sejauh mana pelatihan tersebut dihubungkan dengan strategi organisasi, didukung oleh kepemimpinan yang visioner, serta dikontrol melalui evaluasi berkelanjutan.

Pada hasil dan pembahasan ini dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan yang komprehensif dan berkelanjutan dapat menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja organisasi. Melalui pendekatan yang sistematis mulai dari analisis kebutuhan, pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, hingga evaluasi hasil organisasi dapat memastikan bahwa setiap proses pelatihan memberikan dampak nyata terhadap efisiensi, inovasi, dan daya saing. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan harus dipandang sebagai investasi strategis jangka panjang yang menumbuhkan kemampuan adaptif, produktivitas, dan keunggulan kompetitif organisasi di tengah perubahan lingkungan global yang dinamis.

KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi strategis yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan secara signifikan meningkatkan kompetensi teknis dan soft skills karyawan, yang selanjutnya memperkuat produktivitas, efisiensi operasional, dan kualitas hasil kerja. Keberhasilan pelatihan tidak hanya bergantung pada kualitas materi dan instruktur, tetapi juga pada komitmen manajemen, budaya pembelajaran organisasi, dukungan transfer pembelajaran ke tempat kerja, serta evaluasi hasil yang berbasis indikator kinerja dan Return on Investment (ROI).

Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan strategis organisasi dan didukung oleh motivasi serta kepuasan kerja karyawan memperkuat hubungan antara pelatihan dan peningkatan kinerja organisasi. Hal ini menjadikan pelatihan dan pengembangan karyawan bukan sekadar aktivitas administratif, melainkan bagian integral dari strategi organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dengan demikian, organisasi yang



mampu mengintegrasikan program pelatihan dalam strategi bisnisnya akan memiliki produktivitas dan inovasi yang lebih tinggi, mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, serta mencapai kinerja organisasi yang unggul secara konsisten. Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan yang sistematis dan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan keunggulan kompetitif organisasi melalui mekanisme peningkatan kompetensi, motivasi, keterlibatan kerja, serta pembentukan budaya belajar yang adaptif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-aghbari, A. G., Nugroho, R. A., & Kartono, D. T. (2025). *The Impact of Training and Career Development on Employee Performance , with Job Satisfaction as a Moderating Variable in the Yemeni Universities*. 13(02), 95–104. <https://doi.org/10.17977/um011v13i22025p95-104>
- Kurniawati, A. F., & Nuvriasari, A. (2025). *Research Horizon*. 05(02), 97–108.
- Obeng-tuaah, M. (2025a). *Employees Training and Development to Enhance Organisational Performance*.
- Obeng-tuaah, M. (2025b). *Employees Training and Development to Enhance Organisational Performance*. 13(01). <https://doi.org/10.53075/Ijmsirq/09873656757567>
- Octaviani, R. (2025). Employee Training And Development On Organizational Performance Using Systematic Literature Review Analysis. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research (IJEBIR)*, 4(1), 718–727.
- Pembangunan, H. (2013). Nomor 13 Tahun 1998. *Mensesneg, September*, 1–5.
- Shafini, N., Said, M., Wahida, N., Halim, A., Maizan, S., Manaf, A., & Dalila, N. (2022). *The Impact of Training and Development on Organisational Performance*. 17(2).
- Shah, P. (2025). Impact of Training and Development on Organizational Performance: A Mediating Role of Employee Performance. *SSRN Electronic Journal*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5228804>
- Yertas, M. (2024a). The Role of Training and Continuous Development in Improving Employee Productivity and its Impact on Company Financial Performance. *Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(2), 1362–1379. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v7i2.1047>
- Yertas, M. (2024b). The Role of Training and Continuous Development in Improving Employee Productivity and its Impact on Company Financial Performance. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(2).
- Yimam, M. H. (2022). Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2107301>