JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i6
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 31 Mei 2026 | **Revised:** 6 Juli 2026 | **Accepted:** 13 Juli 2026

Literature Review: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM

Achmad Fauzi[1], Bella Monica[2], Julita Imanuela Cinthia[3], Tantri Jayamita[4]
[1]Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, achmad_fauzioke@yahoo.com
[2]Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, ibellamonicaa@gmail.com
[3]Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, cinthiajulita@gmail.com
[4]Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, jayamitatantri.96@gmail.com

Corresponding Author: achmad_fauzioke@yahoo.com[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effect of training and development on employee performance in MSMEs using the Systematic Literature Review (SLR) method. The review examined 15 scientific articles published between 2019 and 2025 from Google Scholar, DOAJ, and SINTA databases. The findings show that training and development generally have a positive effect on improving employees' skills, competencies, productivity, and professionalism in MSMEs. However, their effectiveness is influenced by work environment, motivation, and leadership support. Simultaneously, training and development provide a synergistic impact on improving employee performance in MSMEs.*

Keywords: *Training, Development, Employee Performance, MSMEs.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada UMKM melalui metode *Systematic Literature Review* (SLR). Kajian dilakukan terhadap 15 artikel ilmiah periode 2019–2025 yang diperoleh dari Google Scholar, DOAJ, dan SINTA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara umum berpengaruh positif terhadap peningkatan keterampilan, kompetensi, produktivitas, dan profesionalisme kerja karyawan UMKM. Namun, efektivitasnya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, motivasi, dan dukungan pimpinan. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan memberikan dampak sinergis terhadap peningkatan kinerja karyawan UMKM.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan, UMKM.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor usaha yang memiliki kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, terutama dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan pendapatan masyarakat. Di tengah perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif, UMKM dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan usaha serta meningkatkan produktivitas kerja. Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan karyawan. Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Sementara itu, pengembangan karyawan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan individu dalam jangka panjang guna mempersiapkan tanggung jawab kerja yang lebih besar di masa mendatang. Menurut Dessler (2020), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Adapun pengembangan karyawan dilakukan sebagai upaya meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan pengambilan keputusan bagi tenaga kerja.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang baik diyakini mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Rivai (2018) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan bentuk investasi organisasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih efektif, efisien, dan profesional. Dengan adanya peningkatan kompetensi tersebut, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan UMKM. Tingginya tingkat kinerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas usaha, kualitas pelayanan, serta kemampuan perusahaan dalam bersaing. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya melalui pelaksanaan pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan. Dalam praktiknya, masih terdapat berbagai UMKM yang menghadapi kendala terkait kualitas sumber daya manusia, seperti rendahnya keterampilan kerja, kurangnya pemahaman terhadap penggunaan teknologi, serta terbatasnya kemampuan dalam menghadapi perubahan pasar. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, pelatihan dan pengembangan menjadi langkah strategis yang perlu diterapkan oleh UMKM guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar tujuan usaha dapat tercapai secara optimal.

Penelitian ini memiliki unsur kebaruan karena menyajikan sintesis literatur secara komprehensif mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada sektor UMKM di Indonesia dalam periode 2019–2025. Kajian ini tidak hanya membahas pelatihan dan pengembangan secara umum, tetapi juga fokus terhadap kondisi UMKM yang menghadapi keterbatasan sumber daya manusia, adaptasi teknologi, serta tuntutan peningkatan daya saing di era digital. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan pada perusahaan besar atau hanya berfokus pada salah satu variabel, review ini mengintegrasikan berbagai hasil penelitian terbaru terkait efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan produktivitas, kompetensi, dan profesionalisme kerja karyawan UMKM. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis sebagai referensi dalam pengembangan sumber daya manusia pada sektor UMKM secara berkelanjutan.

Sehingga, dapat dipahami bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM. Melalui pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang tepat, diharapkan karyawan mampu meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan profesionalisme kerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perkembangan UMKM.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Author	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Nabila Azaria Suhenda, Dadan Ahmad Fadili. 2025	Pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap produktivitas UMKM. Pengembangan SDM memiliki pengaruh lebih besar dibanding pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja UMKM.	Penelitian menggunakan 3 variabel, yaitu Pelatihan sebagai variabel X1, Pengembangan SDM sebagai variabel X2, dan Kinerja/Produktivitas sebagai variabel Y	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan pengujian hubungan antar variabel. Penelitian dilakukan pada UMKM binaan Rumah BUMN Karawang, sehingga fokus penelitian lebih spesifik pada sektor UMKM tertentu
2.	Garaika. 2020.	Pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, sedangkan pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.	Penelitian menggunakan Pelatihan sebagai variabel X1, Pengembangan Karier sebagai variabel X2, dan Kinerja Karyawan/Dosen sebagai variabel Y	Penelitian ini menggunakan variabel intervening/moderasi, yaitu pengembangan karier, serta dilakukan pada dosen di Palembang dengan pendekatan kuantitatif untuk melihat pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja dosen.
3.	M. Nurdin Latif, Lies Anggi Puspita Dewi. 2025	Pelatihan dan pengembangan SDM memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan keterampilan, produktivitas, dan efisiensi kerja pegawai.	Penelitian menggunakan Pelatihan dan Pengembangan SDM sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, sehingga lebih menekankan pada analisis kondisi nyata di lapangan. Penelitian dilakukan pada pegawai Desa Cintakarya Kecamatan Sindangkerta, dengan fokus pada implementasi pelatihan dan pengembangan SDM.

4.	Charren Fransisca, Lina Mahardiana, Yoberth Kornelius. 2019	Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi lingkungan kerja menjadi faktor yang lebih dominan	Penelitian menggunakan Pelatihan sebagai variabel X1 dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y	Penelitian ini menambahkan Lingkungan Kerja sebagai variabel X2 dan menggunakan metode kuantitatif regresi linear berganda. Penelitian dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah
5.	Muhammad Rifqi Ananto, Tazkiyyah Nururrohmah, Desy Uli Natalia. 2023	Pelatihan kerja dan pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sedangkan pengembangan karier meningkatkan motivasi dan peluang pengembangan diri	Penelitian menggunakan 3 variabel, yaitu Pelatihan sebagai variabel X1, Pengembangan Karier sebagai variabel X2, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y	Penelitian ini lebih menekankan kajian teoritis dan hubungan antar konsep, serta tidak banyak mencantumkan sintesis penelitian terdahulu secara komprehensif dibandingkan penelitian sekarang yang menggunakan Systematic Literature Review (SLR) pada berbagai jurnal periode 2019–2025.
6.	Mohammad Hamzah, Enza Resdiana. 2023.	Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan pelatihan, Pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian menggunakan 3 variabel yaitu Pelatihan sebagai variabel X1, Pengembangan karir sebagai variabel X2 dan Kinerja karyawan sebagai variabel Y.	Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Serta penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Dunia.
7.	Muhammad Rifqi Ananto, Tazkiyyah Nururrohmah, Desy Uli Natalia. 2023.	Pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dapat	Penelitian menggunakan 3 variabel yaitu Pelatihan sebagai variabel X1, Pengembangan karir	Penelitian ini tidak mencantumkan penelitian terdahulu. Hanya mereview berdasarkan teori-teori yang

		meningkatkan keterampilan pengetahuan, dan sikap kerja karyawan, sementara pengembangan karir dapat memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri serta meningkatkan kinerja karyawan.	sebagai variabel X2 dan Kinerja karyawan sebagai variabel Y.	sebelumnya telah dikemukakan.
8.	Romansyah Sahabuddin, Yudistira Dwiyana Putra Romansyah, Putri Rezkina. 2024.	Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif dan program pengembangan karir signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan karir yang memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang secara profesional, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.	Penelitian menggunakan 3 variabel yaitu Pelatihan sebagai variabel X1, Pengembengan karis sebagai variabel X2 dan Kinerja karyawan sebagai variabel Y.	Metode penelitian ini menggunakan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Masalle. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara dua variabel, yaitu pelatihan dan pengembangan karir sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Masalle.
9.	Dian Nur Aulia, Henny Armaniah. 2025.	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan pengembangan karir	Penelitian menggunakan 3 variabel yaitu Pelatihan sebagai variabel X1, Pengembengan karis sebagai variabel X2 dan Kinerja karyawan sebagai variabel Y.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-statistik dengan metode analisis deskriptif. Data yang dianalisis secara deskriptif disajikan dalam bentuk tabel

		secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		frekuensi, tabel biasa, grafik, diagram batang, diagram garis, diagram lingkaran, serta dilengkapi dengan ukuran pemusatan dan penyebaran data. Penelitian dilakukan di Museum Bahari Jakarta.
10.	Riski Ulan Sari, Rd Roro Anggraini Soemadi. 2024.	Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Shield on Service. Berbeda dengan pelatihan kerja, terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Shield on Service. Terdapat pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Shield on Service.	Penelitian menggunakan 3 variabel yaitu Pelatihan sebagai variabel X1, Pengembengan karir sebagai variabel X2 dan Kinerja karyawan sebagai variabel Y.	Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Penelitian ini dilakukan pada PT Shield on Service dengan sampel sebanyak 50 karyawan.
11.	Mohammad Abdul Aziz Akbar 2023.	Pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin berkompeten seorang karyawan dan semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan variabel Pelatihan sebagai variabel X1, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.	Perbedaan penelitian ini terletak pada hubungan variabel dan metode penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori dan penedekatan kuantitatif, dengan sifat penelitian yang dilakukan merupakan penelitian replikasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tangguh Karya Unggul Contraktor sebanyak 115 orang.

				Penentuan besaran sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh.
12.	Wulan Nurachmah, Iwan Asmadi, Bambang Haryono 2024.	Variabel pelatihan tidak memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Semesta International. Sebaliknya, variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Semesta International. Variabel pelatihan dan variabel pengembangan karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Mitra Semesta International.	Penelitian ini menggunakan variabel Pelatihan sebagai variabel X1, dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Y.	Perbedaan penelitian ini terletak pada hubungan variabel dan penelitian menggunakan metodologi statistik kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer dan jenis data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu karyawan PT. Mitra Semesta International, melalui penggunaan instrumen seperti kuesioner atau wawancara.
13.	Intan Holy, Haedar, Sari Ratna Dewi 2023.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dan pengembangan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.	Penelitian ini menggunakan variabel Pelatihan sebagai variabel X1.	Perbedaan penelitian ini terletak pada hubungan variabel dan menggunakan data sekunder yang bersifat data kuantitatif, dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden di PT Indomarco Prismatama yang berjumlah 100 orang
14.	Christina, Isyana Emita 2025.	Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Pelatihan memberikan dampak langsung melalui peningkatan kompetensi teknis, adaptasi teknologi, produktivitas, serta kepercayaan diri dalam bekerja. Sementara, pengembangan berperan	Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu Pelatihan sebagai variabel X1, Pengembangan sebagai variabel X2 dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Y.	Perbedaan penelitian ini terletak pada obyek penelitian yang menggunakan metode literature review pada berbagai jurnal penelitian sebelumnya dan buku, dengan fokus pada pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

		sebagai strategi jangka panjang yang meningkatkan motivasi intrinsik, kreativitas, ketelonatan kerja, serta komitmen terhadap organisasi.		
15.	Pebrida Saputri, Devia Lorensa, Ema Ambiapuri, Asriani, Saida Zainurossalamia ZA 2020.	Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan pengembangan yang dilakukan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pelaksanaan pelatihan dan pengembangan perlu dipertahankan keberadaannya untuk terus meningkatkan kinerja yang ada.	Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu Pelatihan sebagai variabel X1, Pengembangan sebagai variabel X2 dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Y.	Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan karyawan sebanyak 60 orang dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data diperoleh dari kuesioner, daftar arsip, dan observasi.

Tinjauan Pustaka

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sumber daya manusia agar mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Melalui pelatihan tentunya organisasi dapat mempersiapkan pegawai dalam menghadapi persaingan kerja yang semakin berkembang, sehingga pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan. Pelaksanaan pelatihan yang tepat dapat mendorong terciptanya kinerja pegawai yang lebih optimal. Menurut Sedarmayanti dalam literatur milik Charren Fransisca et.al (2019), pelatihan bertujuan mempersiapkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang sedang dihadapi saat ini. Pelatihan menjadi proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap individu agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Simamora dalam literatur milik Nabila Azaria Suhenda et.al (2025) pelatihan bertujuan untuk menambah keterampilan dan memperbaiki kualitas kerja individu agar sesuai dengan standar kinerja organisasi. Sehingga disimpulkan pelatihan menjadi elemen penting dalam peningkatan kualitas SDM pada sektor UMKM yang tengah menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi.

Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan secara berkelanjutan agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik serta siap menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang. Menurut Yusuf dan Hendra (2023), pengembangan sumber daya manusia dilakukan sebagai upaya peningkatan kompetensi karyawan dalam jangka panjang guna mendukung

efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, Apriliana dan Nawangsari (2021) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi bertujuan meningkatkan kapasitas serta kemampuan pegawai agar dapat bekerja secara optimal sesuai kebutuhan organisasi. Pada sektor UMKM, pengembangan sangat penting karena dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta daya saing usaha. Putri dan Lataruva (2024) menyatakan bahwa pengembangan SDM pada UMKM dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan peningkatan keterampilan agar pelaku usaha maupun karyawan mampu menghadapi tantangan dunia kerja dan perkembangan teknologi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah proses peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan secara terus-menerus melalui berbagai kegiatan seperti pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung kemajuan UMKM

.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah evaluasi pada hasil yang dilakukan dengan baik oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Nurachmah, Asmadi, & Haryono. 2024) Kinerja adalah hasil dari usaha individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, yang dipengaruhi oleh bakat, pengalaman, dan dedikasinya terhadap manajemen waktu. Menurut Nurjaya (dalam Sari, Pujiarti & Puspitasari. 2025), kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil yang didapatkan setelah melakukan tugas tertentu (Nafisah dkk., dalam Sari, Pujiarti & Puspitasari. 2025). Menurut Setyo Widodo dkk., (dalam Sari, Pujiarti & Puspitasari. 2025) kinerja karyawan dalam menghasilkan outputnya dapat diukur melalui 1) Kemampuan teknis; 2) Kemampuan konseptual; 3) Tanggung Jawab; 4) Inisiatif; dan 5) Kemampuan hubungan interpersonal. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat kompleks dan beragam. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terkait. Menurut ahli Simanjuntak (dalam Putri. R. A. 2023) kinerja dipengaruhi oleh: 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, 2) Sarana pendukung dan 3) Supra sarana. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari karyawan yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan, baik dilaksanakan secara invidu maupun berkelompok.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan naratif yang metode penelitian kepustakaannya dilakukan secara sistematis dengan menelaah berbagai sumber ilmiah, kemudian hasil kajian diinterpretasikan secara deskriptif dalam bentuk narasi. Pencarian literatur dilakukan pada basis data Google Scholar, DOAJ, dan SINTA periode Januari 2019 hingga Desember 2025. Kata kunci yang digunakan: ("pelatihan" OR "training") AND ("pengembangan" OR "development" OR "pengembangan karir") AND ("kinerja karyawan" OR "employee performance") AND ("UMKM" OR "MSME"). Kriteria inklusi: (1) artikel jurnal terakreditasi SINTA atau internasional bereputasi; (2) membahas pengaruh pelatihan dan/atau pengembangan terhadap kinerja karyawan; (3) konteks UMKM atau organisasi sejenis; (4) tersedia teks lengkap. Kriteria eksklusi: prosiding, buku, artikel opini, dan studi tanpa data empiris. Dari 50 artikel yang teridentifikasi awal, setelah penyaringan duplikat dan abstrak, diperoleh 15 artikel terdiri dari 12 artikel nasional dan 3 artikel internasional yang telah memenuhi kriteria. Analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola pengaruh, konsistensi temuan, serta faktor-faktor yang memoderasi.

Pertanyaan Penelitian

RQ1: Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan UMKM berdasarkan literatur yang telah dikaji?

RQ2: Bagaimana pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan UMKM berdasarkan literatur yang telah dikaji?

RQ3: Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan UMKM berdasarkan literatur yang telah dikaji?

RQ4: Apakah terdapat inkonsistensi temuan, dan apa penyebabnya?

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Karyawan pada UMKM

Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada UMKM. Hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Dian Nur Aulia dan Henny Armaniah (2025) yang mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Abdul Aziz Akbar (2024) juga mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi dan motivasi. Berbeda dengan kedua pelatihan tersebut, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Charren Fransisca, Lina Mahardiana & Yoberth Kornelius (2019) mengungkapkan bahwa pelatihan akan berpengaruh positif apabila lingkungan juga mendukung, hal ini dikarenakan lingkungan dan budaya kerja yang kurang mendukung peningkatan kineja karayawan. Sehingga dapat diambil Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan yang diberikan terhadap kinerja karyawan UMKM, pelatihan ini juga harus didukung oleh lingkungan dan budaya kerja di UMKM. Berbeda dengan dua penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Hamzah, M., & Resdiana, E. (2023) mengungkapkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti berpendapat bahwa pelatihan yang diberikan harus mengutamakan kebermanfaatan pelatihan yang tepat dan sesuai dengan tugas pekerjaan karyawan, agar dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pengaruh Pengembangan terhadap kinerja Karyawan pada UMKM

Terdapat pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan UMKM. Beberapa jurnal yang telah melakukan penelitian sebelumnya mengungkapkan hasil yang sama bahwa pengembangan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Putri Lestari, Syafrizal, Tri Kartika Yudha (2026) mengungkapkan bahwa pengembangan berpengaruh signifikan. Secara simultan pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Benteng Honda Marelan. Garaika (2020) juga mengungkapkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa dosen yang mendapat perhatian dalam hal pengembangan karir, akan berkinerja lebih baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif pengembangan yang diberikan terhadap kinerja karyawan UMKM.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM

Terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan UMKM. Hal ini berdasarkan Sembilan dari lima belas jurnal yang telah melakukan penelitian sebelumnya. Pada

penelitian lainnya mengungkapkan bahwa pemberian pelatihan dan pengembangan yang diberikan secara beriringan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh M Nurdin Latif, Lies Anggi Puspita Dewi (2025) berdasarkan penelitian tersebut mengungkapkan bahwa program pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan keterampilan teknis, produktivitas, dan efisiensi kerja karyawan. Pada penerapannya terdapat kendala berupa keterbatasan fasilitas dan kurangnya dukungan manajemen yang optimal. Tetapi pemberian pelatihan yang diberikan tanpa menyesuaikan lingkungan dan budaya kerja, tidak akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa pelatihan akan dapat digunakan oleh karyawan apabila lingkungan dan budaya kerja yang mendukung. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Charren Fransisca, Lina Mahardiana, Yoberth Kornelius (2019) mengungkapkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pelatihan. Berbeda dengan pelatihan, pengembangan yang diberikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riska Purnama Sari, Nining Nurhasana Pujiarti, Isni Yanuarti Puspitasari (2026) yang mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM.

Faktor-faktor yang Memoderasi atau Mengintervensi

Tema keempat ini merupakan kontribusi paling orisinal dari review ini, karena mengidentifikasi variabel-variabel yang membentuk kondisi batas (boundary conditions) efektivitas pelatihan dan pengembangan di UMKM.

Pertama, lingkungan kerja berfungsi sebagai variable mediasi yang konsisten ditemukan dalam beberapa literatur (ditemukan dalam 2 dari 15 Jurnal). Ananto, M. R., Nurrhohmah, T., & Natalia, D. U. (2023) mengungkapkan bahwa pengaruh dari pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransisca, C., Mahardiana, L., & Kornelius, Y. (2019) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja lebih dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi tengah.

Kedua, motivasi kerja ditemukan sebagai variable mediasi yang konsisten ditemukan dalam beberapa literatur (ditemukan dalam 2 dari 15 Jurnal). Hal ini ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ananto, M. R., Nurrhohmah, T., & Natalia, D. U. (2023) mengungkapkan bahwa pengaruh dari pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain salah satunya yaitu motivasi kerja. Lebih lanjut Mohammad Abdul Aziz Akbar (2024) menungkapkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Sehingga semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan untuk memajukan sebuah Perusahaan.

Ketiga, dukungan pemimpin/pemilik UMKM ditemukan sebagai variable mediasi yang konsisten ditemukan dalam beberapa literatur (ditemukan dalam 2 dari 15 Jurnal). Ananto, M. R., Nurrhohmah, T., & Natalia, D. U. (2023) mengungkapkan bahwa pengaruh dari pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor dukungan pemimpin. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Latif, M. N., & Dewi, L. A. P.

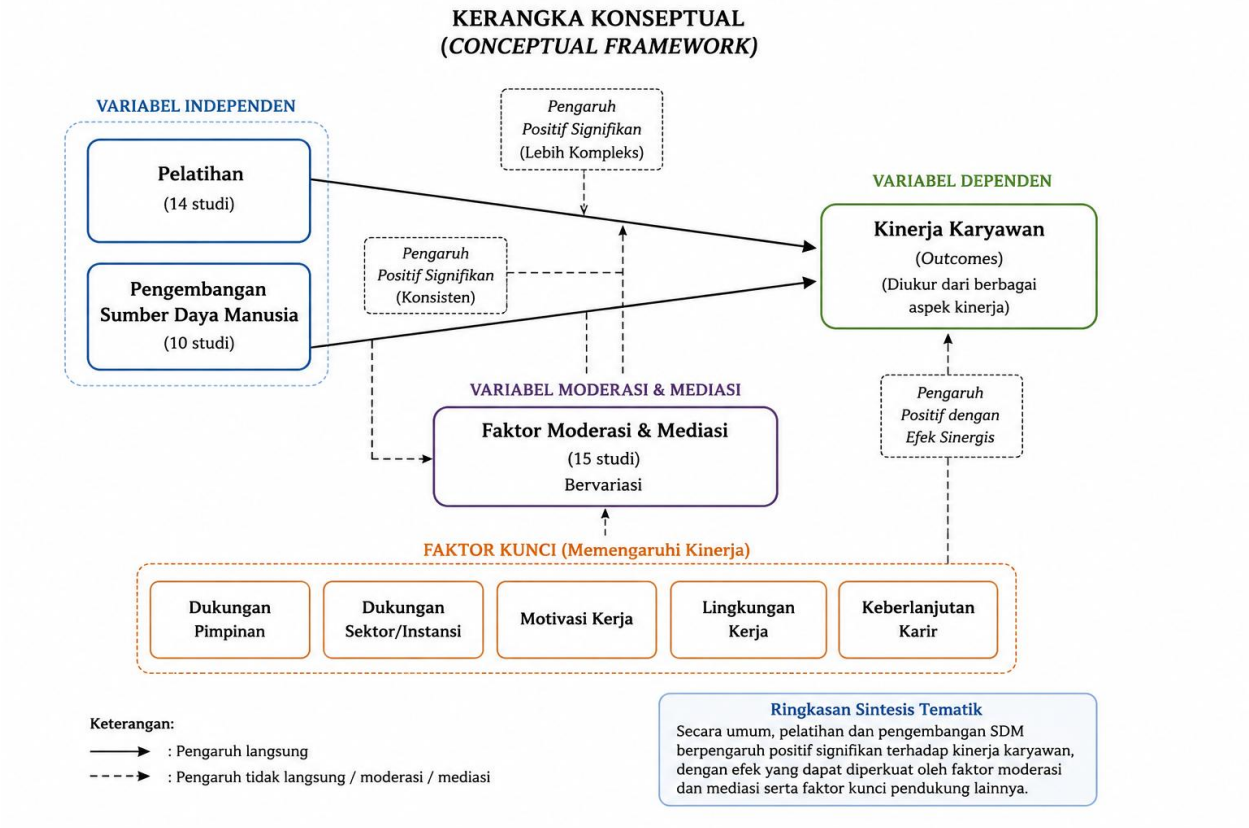
(2025) yng mengungkapkan bahwa dukungan yang diberikan oleh atasan dapat mempengaruhi seberapa cepat dan efektif karyawan dapat mengintegrasikan pengerahuan baru dalam pekerjaan. Sehingga karyawan merasa bermanfaat dari dukungan teknis tambahan dan evaluasi berkala yang membantu untuk mengatasi tantangan yg muncul setelah pelatihan.

Tabel 2. Ringkasan Sintesis Tematik

Tema	Jumlah Studi	Arah Pengaruh	Faktor Kunci
Pelatihan → Kinerja Karyawan	14	Positif signifikan (lebih kompleks)	Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Dukungan Atasan,
Pengembangan → Kinerja Karyawan	10	Positif signifikan (Konsisten)	Keberlanjutan Karir
Simultan → Kinerja Karyawan	10	Positif dengan efek sinergis	Dukungan pimpinan, sektor, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Keberlanjutan Karir
Moderasi & Mediasi	15	Bervariasi	Dukungan pimpinan, sektor, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Keberlanjutan Karir

Conceptual Framework

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat digambarkan *conceptual framework* dari artikel ini mengenai pelatihan, pengembangan, kinerja karyawan, dan UMKM sebagai berikut:



Gambar 1. ***Conceptual Framework***

Keterbatasan Penelitian

Meskipun review ini telah dilakukan secara sistematis dan mengikuti panduan PRISMA, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui.

1. **Pertama,** dominasi studi cross-sectional. Dari 15 artikel terinklusi, 13 artikel (86,67%) menggunakan desain cross-sectional yang mengukur variabel pada satu titik waktu. Desain ini tidak memungkinkan pengambilan kesimpulan kausalitas yang kuat antara pelatihan/pengembangan dengan kinerja. Studi longitudinal yang mengukur perubahan kinerja sebelum dan sesudah program pelatihan masih sangat langka dalam literatur UMKM.
2. **Kedua,** potensi bias publikasi (publication bias). Review ini kemungkinan menghadapi bias publikasi karena studi dengan temuan yang tidak signifikan cenderung tidak dipublikasikan. Sebagai akibatnya, gambaran yang diperoleh mungkin terlalu optimistis tentang efektivitas pelatihan dan pengembangan pada kinerja karyawan UMKM.
3. **Ketiga,** heterogenitas definisi UMKM. Definisi UMKM bervariasi antar daerah, baik dari segi jumlah karyawan, omzet, maupun aset. Heterogenitas ini mempersulit generalisasi temuan dari satu konteks ke konteks lain, bahkan dalam satu negara sekalipun.
4. **Keempat,** keterbatasan akses basis data. Pencarian hanya dilakukan pada tiga basis data utama dalam Bahasa Indonesia dan Inggris, sehingga studi berkualitas dalam bahasa lain mungkin tidak teridentifikasi.
5. **Kelima,** pengukuran kinerja yang bervariasi. Sebagian besar studi menggunakan self-reported performance yang rentan terhadap social desirability bias dan common method

bias. Hanya sedikit studi yang menggunakan data kinerja objektif seperti produktivitas terukur atau data keuangan UMKM.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) terhadap 15 artikel ilmiah, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM, terutama dalam meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan efektivitas kerja. Namun, efektivitas pelatihan juga dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Pengembangan sumber daya manusia juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan kemampuan jangka panjang, kesiapan karier, dan profesionalisme kerja. Secara keseluruhan pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh sinergis terhadap peningkatan kinerja karyawan UMKM. Meskipun demikian, ditemukan adanya inkonsistensi hasil penelitian yang dipengaruhi oleh perbedaan lingkungan kerja, dukungan pimpinan, motivasi kerja, serta keterbatasan fasilitas dan sumber daya pada masing-masing UMKM.

Saran

Bagi manajerial UMKM disarankan untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan agar kemampuan dan kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Diperlukan dukungan lingkungan kerja dan motivasi yang baik agar program yang diberikan lebih efektif. Kemudian bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain dan menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

REFERENSI

Akbar, M. A. A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi. 2(1),* 191-204.

Ananto, M. R., Nurrhohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kirnerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi, 1(1*), 125-137.

Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. Forum Ekonomi: *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 23(4)*.

Aulia, D. N., & Armaniah, H. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Museum Bahari Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Penelitian Akuntansi, 3(1),* 39-48.

Christina, C., & Emita, I. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ocean Trading Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, *3*(2), 18.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education.

Fransisca, C., Mahardiana, L., & Kornelius, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, *5(1),* 010-018.

Garaika. (2020). Impact Of Training And Competence On Performance Moderated By The Lecturer Career Development Program In Palembang, Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, *4(3)*.

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literature review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(6),* 657–666.

Hamzah, M., & Resdiana, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 18(2),* 45-57.

Holy, I., Header, H., & Dewi, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 6(2),* 1761-1771.

Latif, M. N., & Dewi, L. A. P. (2025). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Desa Cintakarya Kecamatan Sindangkerta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *11(4.D)*, 81-92.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

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

Putri, N. N., & Lataruva, E. (2024). UMKM-Masa Kini: Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 12(1).*

Putri, R. A. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis. 1(4),* 374-384.

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sahabuddin, R., Romansyah, Y. D. P., & Rezkina, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Masalle. *Jurnal Interdisipliner. 1(2).* 73-78.

Saputri, P., Lorensa D., Asriani., & ZA,S.Z. (2020). The Influence Of Training And Development To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 4(01).*

Sari, U. R., & Soemadi, R. R. A. (2024). The Effect Of Job Training And Career Development on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences. 2(6),* 2199-2208.

Suhenda, N. A., & Fadili, D. A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas UMKM (Survei pada UMKM Binaan Rumah BUMN Karawang). *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, *14(3),* 1448-1453.

Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *Jurnal JUPEMA, 2(2),* 52–63.