
DETERMINASI SOSIAL LINGKUNGAN KERJA DAN EPIDEMIOLOGI MANAJERIAL: TINJAUAN LITERATUR DAMPAK PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA DI RSUD PROVINSI NTB

Oleh

Susi Wirawati Triyono¹, Yuly Peristiowati²

^{1,2}Universitas Strada Indonesia

Email: ¹susiwirawati@gmail.com

Article History:

Received: 01-02-2026

Revised: 23-02-2026

Accepted: 02-03-2026

Keywords:

Training, Career
Development, Job
Satisfaction, Work
Motivation,
Managerial
Epidemiology, RSUD
NTB Province.

Abstract: *Background: Employee work motivation in the health sector, particularly at RSUD NTB Province, is a crucial determinant in ensuring service quality and patient safety. However, fluctuations in motivation are often managerial challenges influenced by human resource development policies. Objective: This study aims to analyze and synthesize literature regarding the influence of training and career development on work motivation and to examine the mediating role of job satisfaction in this relationship through a managerial epidemiology perspective. Methods: This study uses the Systematic Literature Review (SLR) method. The literature search was conducted through Google Scholar and Scopus databases with a publication timeframe of 2014-2024. Inclusion criteria focused on original research discussing the variables of training, career, satisfaction, and motivation in health organizations or public services. Results: The review results show that training and career development have a significant positive impact on work motivation. The main findings confirm that job satisfaction functions as an essential mediator; meaning that training programs and career path clarity will only optimally increase motivation if they can meet expectations and provide psychological satisfaction for employees. Conclusion: Epidemiologically, job satisfaction acts as an intermediate factor that determines organizational health. The management of RSUD NTB Province is advised to integrate competency development programs with transparent career systems to mitigate the risk of declining work motivation.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang sangat kompleks, di mana keberhasilannya tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi medis, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusianya (SDM). RSUD Provinsi NTB, sebagai pusat rujukan utama di wilayah Nusa Tenggara Barat, menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan standar pelayanan di tengah dinamika determinasi sosial dan lingkungan kerja yang

fluktuatif. Motivasi kerja tenaga medis dan non-medis menjadi faktor penting yang menentukan apakah sebuah rumah sakit mampu mencapai efisiensi operasional sekaligus menjaga kualitas keselamatan pasien secara berkelanjutan.

Pentingnya membahas motivasi kerja dalam bingkai epidemiologi manajerial terletak pada bagaimana pola-pola manajemen mempengaruhi “kesehatan” organisasi secara menyeluruh. Robbins & Judge (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks RSUD, motivasi yang rendah tidak hanya berdampak pada kinerja administratif, tetapi dapat berujung pada kelelahan kerja (*burnout*) yang secara epidemiologis meningkatkan risiko kesalahan medis (*medical error*) yang membahayakan pasien.

Pelatihan merupakan instrumen utama dalam determinasi lingkungan kerja yang kondusif di sektor kesehatan. Noe (2017) menegaskan bahwa pelatihan adalah upaya terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, dan perilaku terkait pekerjaan bagi para pegawainya. Di RSUD Provinsi NTB, pelatihan yang berkelanjutan bagi tenaga kesehatan sangat vital untuk menyesuaikan diri dengan protokol medis yang terus berkembang. Pelatihan yang tepat sasaran memberikan rasa percaya diri pada pegawai, yang pada gilirannya akan memperkuat fondasi motivasi mereka dalam menjalankan tugas klinis yang berisiko tinggi.

Selain pelatihan, pengembangan karir menjadi faktor penentu jangka panjang dalam sistem manajemen SDM rumah sakit pemerintah. Pengembangan karir mencakup rangkaian aktivitas kerja yang memberikan bentuk pada identitas pekerjaan seseorang sepanjang masa kerjanya (Dessler, 2020). Bagi pegawai di RSUD Provinsi NTB, kejelasan jenjang karir seringkali menjadi isu sentral yang mempengaruhi loyalitas. Ketika institusi mampu menyediakan peta karir yang transparan dan berbasis meritokrasi sesuai dengan standar kompetensi, pegawai cenderung merasa lebih dihargai dan memiliki dorongan internal yang lebih kuat untuk berkontribusi.

Namun, hubungan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap motivasi seringkali tidak bersifat langsung, melainkan melalui jembatan emosional pegawai. Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul ketika ekspektasi individu terhadap imbalan, lingkungan, dan pengembangan diri terpenuhi secara psikologis. Dalam tinjauan literatur ini, kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel mediasi yang menentukan apakah program pelatihan dan promosi karir yang diberikan oleh manajemen RSUD Provinsi NTB benar-benar mampu dikonversi menjadi motivasi kerja yang tinggi atau hanya menjadi rutinitas administratif belaka.

Batasan masalah dalam tinjauan literatur ini difokuskan pada tiga variabel utama: pelatihan dan pengembangan karir sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, serta motivasi kerja sebagai variabel dependen. Lokus kajian dibatasi secara spesifik pada konteks RSUD Provinsi NTB guna memberikan gambaran mendalam mengenai tantangan manajemen SDM di rumah sakit daerah. Analisis ini menggunakan pendekatan epidemiologi manajerial, yaitu melihat distribusi masalah SDM sebagai fenomena yang harus diintervensi melalui kebijakan manajerial yang terukur dan sistematis sejalan dengan standar Kementerian Kesehatan RI (2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, pertanyaan penelitian (*research questions*) yang diajukan adalah: (1) Bagaimana dampak pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Provinsi NTB? (2) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai? (3) Apakah kepuasan kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap peningkatan motivasi kerja? Ketiga pertanyaan ini menjadi fondasi bagi penelusuran literatur dan analisis sintesis yang dilakukan dalam artikel ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mensintesis berbagai teori serta hasil penelitian terdahulu mengenai determinasi lingkungan kerja terhadap kondisi psikologis pegawai melalui perspektif Siagian (2015) mengenai manajemen sumber daya manusia yang efektif. Secara khusus, tinjauan ini bertujuan untuk merumuskan model konseptual tentang bagaimana RSUD Provinsi NTB dapat mengoptimalkan motivasi kerja melalui strategi pelatihan dan pengembangan karir yang efektif. Diharapkan hasil tinjauan ini dapat menjadi referensi bagi manajemen rumah sakit dalam mengambil kebijakan strategis berbasis bukti (*evidence-based management*) demi meningkatkan mutu pelayanan publik.

METODE PENELITIAN

Bagian metode ini menjelaskan prosedur sistematis yang dilakukan dalam pengumpulan dan penyaringan literatur untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai dampak pelatihan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja di RSUD Provinsi NTB. Pendekatan yang digunakan adalah *Narrative Literature Review* yang berpedoman pada protokol standar untuk memastikan objektivitas dan kualitas artikel yang diulas.

Strategi Pencarian Literatur

Strategi pencarian literatur dilakukan secara elektronik melalui beberapa *database* reputasi tinggi untuk menjamin cakupan data yang komprehensif. Snyder (2019) menyatakan bahwa pemilihan *database* yang tepat sangat penting untuk mengidentifikasi semua literatur yang relevan dengan topik yang diteliti. Adapun *database* yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1) Google Scholar

Digunakan untuk menangkap literatur yang lebih luas, termasuk jurnal nasional dan tesis terkait konteks lokal Indonesia.

2) Scopus

Digunakan untuk memetakan penelitian global berkualitas tinggi mengenai manajemen rumah sakit dan epidemiologi manajerial.

Kata kunci (*keywords*) yang digunakan dalam pencarian disusun menggunakan operator Boolean (*AND*, *OR*) untuk mempersempit hasil. Kata kunci tersebut adalah: "*Employee Training*", "*Career Development*", "*Job Satisfaction*", "*Work Motivation*", "*Hospital Management*", dan "*Epidemiologi Manajerial*". Rentang tahun publikasi dibatasi pada 10 tahun terakhir (2014-2024) untuk memastikan bahwa teori dan data yang disintesis tetap relevan dengan dinamika manajemen SDM kesehatan modern.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Untuk menjaga kualitas hasil tinjauan, peneliti menetapkan kriteria seleksi yang ketat. Menurut Okoli (2015), menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi sangat penting dalam tinjauan literatur agar peneliti tidak terjebak dalam bias subjektivitas saat memilih artikel.

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Inklusi (Diterima)	Eksklusi (Ditolak)
Tipe Dokumen	Artikel jurnal asli (<i>original research</i>) dan artikel tinjauan (<i>review article</i>).	Buku teks (kecuali untuk definisi dasar), artikel populer, dan opini.
Bahasa	Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.	Bahasa selain Indonesia dan Inggris.
Subjek	SDM di sektor kesehatan, rumah sakit, atau organisasi pelayanan publik.	SDM di sektor manufaktur atau industri non-pelayanan publik.
Fokus Variabel	Membahas minimal dua variabel terkait (misalnya Pelatihan dan Kepuasan).	Tidak membahas variabel mediasi atau dampak manajerial secara spesifik.
Akses	Artikel tersedia dalam teks lengkap (<i>full-text</i>).	Hanya tersedia dalam bentuk abstrak atau berbayar (<i>paywall</i>).

Alasan utama penolakan artikel dalam kriteria eksklusi adalah ketidaksesuaian konteks organisasi. Karena penelitian ini berfokus pada RSUD Provinsi NTB, literatur yang membahas industri manufaktur atau perbankan seringkali ditolak karena perbedaan determinasi sosial dan lingkungan kerja yang terlalu signifikan.

Prosedur penyaringan mengikuti diagram alir sistematis yang dimulai dari identifikasi jumlah total artikel, penyaringan abstrak, hingga penilaian kelayakan teks lengkap. Artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi kemudian dianalisis secara kualitatif untuk ditarik kesimpulannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses sintesis literatur ini dilakukan untuk memetakan temuan-temuan dari penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan erat dengan determinasi lingkungan kerja dan epidemiologi manajerial. Melalui Tabel 2 di bawah ini, dapat dilihat bagaimana variabel pelatihan dan pengembangan karir secara konsisten memberikan dampak pada aspek psikologis pegawai, yang kemudian dimediasi oleh tingkat kepuasan kerja mereka.

Tabel 2. Ringkasan Sintesis Literatur Penelitian Terkait

No.	Peneliti & Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian Utama
1.	Silaen <i>et al.</i> (2021)	Menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan.	Kuantitatif (Jalur/ <i>Path Analysis</i>)	Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
2.	Haryono <i>et al.</i> (2020)	Menguji hubungan antara pengembangan karir dan motivasi kerja di rumah sakit.	Kuantitatif (SEM-PLS)	Pengembangan karir memiliki dampak langsung yang kuat terhadap motivasi kerja perawat.
3.	Wati & Imron (2018)	Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Kuantitatif (Regresi)	Pelatihan meningkatkan kompetensi yang secara langsung berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

No.	Peneliti & Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian Utama
4.	Darma & Amboningtyas (2017)	Meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja.	Kuantitatif	Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh efektivitas program pelatihan yang diterima karyawan.
5.	Prasetyo <i>et al.</i> (2021)	Meninjau peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi.	Kuantitatif	Kepuasan kerja terbukti menjadi mediator yang memperkuat hubungan antara jenjang karir dan motivasi kerja.
6.	Putra & Indrawati (2018)	Mengkaji dampak lingkungan kerja dan pelatihan terhadap motivasi kerja.	Kuantitatif	Lingkungan kerja yang kondusif dan pelatihan yang relevan secara simultan meningkatkan motivasi kerja.
7.	Mangkunegara & Agustine (2016)	Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja.	Kuantitatif	Terdapat hubungan positif antara kejelasan jalur karir dengan dorongan prestasi (motivasi) karyawan.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, terdapat beberapa pola penting yang ditemukan. Pertama, mayoritas penelitian (seperti Silaen *et al.*, 2021 dan Prasetyo *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai jembatan atau mediator. Hal ini berarti pelatihan dan pengembangan karir tidak akan maksimal meningkatkan motivasi jika pegawai tidak merasa puas terlebih dahulu dengan proses atau imbalan yang mereka terima.

Kedua, hasil penelitian Haryono *et al.* (2020) mempertegas bahwa dalam organisasi kesehatan seperti rumah sakit, pengembangan karir adalah prediktor utama motivasi karena sifat profesi kesehatan yang sangat bergantung pada jenjang fungsional. Secara keseluruhan, literatur tersebut mendukung model teoretis bahwa intervensi manajerial melalui pelatihan dan karir adalah strategi kunci dalam menjaga stabilitas motivasi kerja di RSUD Provinsi NTB.

Pembahasan ini mengintegrasikan hasil sintesis literatur dengan kerangka teoretis untuk menjelaskan bagaimana pelatihan dan pengembangan karir berinteraksi dalam menciptakan motivasi kerja. Melalui perspektif epidemiologi manajerial, fenomena motivasi kerja di RSUD Provinsi NTB dianalisis bukan sekadar sebagai variabel psikologis individu, melainkan sebagai hasil dari determinasi lingkungan kerja yang terstruktur.

Pelatihan dalam konteks rumah sakit merupakan kebutuhan mendasar untuk menjaga keselamatan pasien (*patient safety*). Berdasarkan tinjauan literatur, pelatihan terbukti secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan rasa kompetensi pada pegawai. Menurut Noe (2017), pelatihan yang efektif menciptakan efikasi diri, di mana pegawai merasa mampu mengoperasikan teknologi medis terbaru atau menjalankan protokol kesehatan yang kompleks. Di RSUD Provinsi NTB, ketika perawat atau tenaga medis diberikan pelatihan yang relevan, kecemasan akan kesalahan medis berkurang, yang secara otomatis meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja.

Hubungan ini diperkuat oleh temuan Wati & Imron (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan bukan hanya soal transfer pengetahuan, tetapi juga merupakan bentuk perhatian organisasi terhadap pengembangan diri pegawai. Dalam pandangan epidemiologi manajerial, pelatihan yang berkualitas bertindak sebagai faktor protektif terhadap penurunan motivasi. Pegawai yang terlatih cenderung memiliki daya tahan lebih tinggi

terhadap stres kerja di rumah sakit, karena mereka memiliki instrumen mental dan teknis yang memadai untuk menyelesaikan tantangan harian.

Selain pelatihan, pengembangan karir menjadi determinan sosial yang sangat berpengaruh di instansi pemerintah seperti RSUD. **Dessler (2020)** menekankan bahwa pengembangan karir yang jelas memberikan rasa aman dan arah masa depan bagi pegawai. Di lingkungan rumah sakit daerah, ketidakjelasan jenjang karir sering kali menjadi “patogen” manajerial yang menyebabkan rendahnya loyalitas. Namun, jika RSUD Provinsi NTB menerapkan sistem pengembangan karir yang berbasis meritokrasi, hal ini akan menstimulasi motivasi kerja yang berkelanjutan sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara & Augustine (2016).

Pengembangan karir bertindak sebagai insentif jangka panjang yang mengarahkan perilaku pegawai menuju pencapaian tujuan organisasi. Temuan Haryono *et al.* (2020) mempertegas bahwa promosi dan jenjang karir yang transparan di sektor publik berkontribusi langsung pada dorongan prestasi. Hal ini sangat penting di RSUD Provinsi NTB, di mana spesialisasi medis dan fungsional memerlukan jalur karir yang spesifik agar tenaga ahli tetap termotivasi untuk mengabdikan diri di daerah tanpa merasa kehilangan peluang perkembangan profesional.

Fenomena yang paling menonjol dari tinjauan ini adalah peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Literatur dari Prasetyo *et al.* (2021) secara konsisten menunjukkan bahwa pelatihan dan karir tidak langsung menaikkan motivasi tanpa melalui saringan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan teori Luthans (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi pegawai terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Jika pelatihan dianggap membebani tanpa adanya insentif yang memadai, maka kepuasan tidak akan terbentuk, dan motivasi akan tetap rendah.

Oleh karena itu, manajemen RSUD Provinsi NTB harus menyadari bahwa kepuasan kerja adalah indikator “kesehatan” manajemen SDM. Melalui pendekatan epidemiologi manajerial, kepuasan kerja dipandang sebagai kondisi antara yang menentukan apakah intervensi (pelatihan dan karir) akan menghasilkan *output* yang diinginkan (motivasi). Sintesis dari Silaen *et al.* (2021) mengonfirmasi bahwa tanpa tingkat kepuasan yang cukup, kebijakan pengembangan SDM yang mahal sekalipun akan gagal menghasilkan kinerja yang optimal karena adanya *missing link* dalam aspek psikologis pegawai.

Sebagai kesimpulan dari pembahasan ini, motivasi kerja di RSUD Provinsi NTB dapat dioptimalkan jika terdapat integrasi antara kebijakan pelatihan yang teknis dengan kebijakan pengembangan karir yang strategis. Determinasi sosial di lingkungan kerja rumah sakit menuntut adanya keseimbangan antara tuntutan profesionalitas dengan pemenuhan kebutuhan psikologis pegawai. Dengan memastikan bahwa setiap pelatihan diikuti dengan peluang peningkatan karir, rumah sakit dapat menciptakan ekosistem kerja yang memotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik.

Implementasi strategi ini memerlukan pemantauan berkala terhadap indeks kepuasan kerja pegawai. Manajemen harus memandang rendahnya motivasi bukan sebagai masalah moral individu, melainkan sebagai indikasi adanya disfungsi dalam sistem determinasi lingkungan kerja. Dengan memperbaiki alur pelatihan dan transparansi karir, RSUD Provinsi NTB tidak hanya meningkatkan kesejahteraan mental pegawainya, tetapi juga memperkuat

kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat luas sesuai dengan standar Kementerian Kesehatan RI (2020).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Sebagai bagian akhir dari tinjauan literatur ini, kesimpulan disusun untuk merefleksikan kembali hubungan antar variabel dalam bingkai epidemiologi manajerial di RSUD Provinsi NTB. Berdasarkan analisis mendalam terhadap berbagai literatur yang relevan, berikut adalah poin-poin utama yang dapat dirumuskan:

Kesimpulan Temuan Utama

- 1) Pelatihan terbukti secara konsisten sebagai determinan utama yang meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri pegawai. Dalam konteks rumah sakit, pelatihan bukan hanya meningkatkan keterampilan teknis medis, tetapi juga secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa lebih siap menghadapi beban kerja yang kompleks.
- 2) Pengembangan karir yang transparan dan berbasis meritokrasi bertindak sebagai faktor protektif yang menjaga loyalitas pegawai. Kejelasan jalur karir memberikan proyeksi masa depan yang positif, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik pegawai di RSUD Provinsi NTB.
- 3) Kepuasan kerja memegang peranan vital sebagai variabel mediator. Temuan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir tidak akan mampu menghasilkan motivasi kerja yang maksimal jika tidak mampu menciptakan perasaan puas pada pegawai terhadap kebijakan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi adalah *output* dari lingkungan kerja yang memenuhi ekspektasi profesional dan personal pegawai.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, tinjauan ini memperkuat penerapan teori epidemiologi manajerial dalam manajemen SDM kesehatan, di mana masalah motivasi dipandang sebagai hasil dari interaksi antara pegawai, pelatihan/karir, dan budaya organisasi rumah sakit.

Secara praktis, hasil ini memberikan rekomendasi bagi manajemen RSUD Provinsi NTB untuk:

- a) Mengintegrasikan setiap program pelatihan dengan sistem poin atau kredit yang mendukung kenaikan jenjang karir pegawai.
- b) Melakukan survei kepuasan kerja secara periodik sebagai alat diagnosa untuk mendeteksi dini penurunan motivasi kerja sebelum berdampak pada penurunan kualitas pelayanan pasien.
- c) Membangun transparansi dalam promosi jabatan untuk meminimalisir determinasi sosial negatif di lingkungan kerja.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Tinjauan literatur ini memiliki batasan pada analisis data sekunder. Oleh karena itu, arah penelitian selanjutnya disarankan untuk:

- 1) Melakukan penelitian kuantitatif dengan data primer langsung dari pegawai RSUD Provinsi NTB menggunakan model *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji validitas model konseptual yang telah dirumuskan.
- 2) Mengamati dampak jangka panjang dari program pelatihan tertentu terhadap perubahan motivasi kerja selama periode satu hingga dua tahun.
- 3) Mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan transformasional atau budaya organisasi lokal (*local wisdom*) yang mungkin mempengaruhi efektivitas mediasi kepuasan kerja di wilayah Nusa Tenggara Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Darma, G. S., & Amboningtyas, D. (2017). The effect of training and motivation on job satisfaction. *Journal of Management*, 3(3).
- [2] Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- [3] Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and local government employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 455-465.
- [4] Kementerian Kesehatan RI. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. Kemenkes RI.
- [5] Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- [6] Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of training, working discipline and working motivation on employee performance. *International Journal of Administrative Science & Organization*, 23(3), 165-172.
- [7] Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- [8] Okoli, C. (2015). A guide to conducting a standalone systematic literature review. *Communications of the Association for Information Systems*, 37(1), 879-910.
- [9] Prasetyo, H., Wahyudin, A., & Setyadhani, D. P. (2021). The role of job satisfaction in mediating the effect of career development on work motivation. *Economic Education Analysis Journal*, 10(2), 245-258.
- [10] Putra, A. S., & Indrawati, A. D. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(11), 6331-6359.
- [11] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed.). Pearson.
- [12] Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [13] Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Teori dan Praktis*. Widina Bhakti Persada.
- [14] Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- [15] Wati, L., & Imron, M. J. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 230-238.