

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR): IMPLEMENTASI E-LEARNING DALAM PENGEMBANGAN KARYAWAN

Nugrawan Saharuddin¹, Dian Novianti², Fuji Yama³, Aisyah⁴

^{1,2,3,4}Institut Agama Islam DDI Sidenreng Rappang, Jl. Tugu Tani, Sidenreng Rappang, Indonesia

Email: nugrawantonrong0606@gmail.com

Article History

Received: 20-04-2025

Revision: 27-04-2025

Accepted: 28-04-2025

Published: 28-04-2025

Abstract. Over the past decade, advancements in information and communication technology have had a significant impact on various sectors, including employee training and human resource development (HRD). One of the most notable innovations is e-learning, which has become a popular choice for employee training due to its flexibility and efficiency. This study employs a Systematic Literature Review (SLR) approach to evaluate the implementation of e-learning in the context of employee development. Based on the review of eight journal articles, the findings indicate that e-learning effectively improves employee performance and competencies. Despite challenges such as resistance to technology and limited infrastructure, e-learning offers several advantages, including cost savings and easier access to updated training materials. In conclusion, e-learning is an effective and efficient training method to support HRD in the digital era, provided it is implemented according to employee needs and supported by adequate infrastructure.

Keywords: E-Learning, Employee Development, SLR

Abstrak. Dalam sepuluh tahun terakhir, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah memberikan dampak signifikan terhadap berbagai bidang, termasuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Salah satu inovasi yang menonjol adalah e-learning, yang kini menjadi pilihan populer dalam pelatihan karyawan karena menawarkan fleksibilitas serta efisiensi. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengevaluasi penerapan e-learning dalam konteks pengembangan karyawan. Dari hasil telaah terhadap delapan artikel jurnal, ditemukan bahwa e-learning mampu meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan secara efektif. Meskipun masih terdapat hambatan seperti resistensi terhadap teknologi dan keterbatasan infrastruktur, e-learning memiliki sejumlah keunggulan, antara lain penghematan biaya pelatihan dan kemudahan akses terhadap materi. Kesimpulannya, e-learning merupakan metode pelatihan yang efektif dan efisien dalam mendukung pengembangan SDM di era digital, selama pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan peserta dan didukung oleh sarana yang memadai.

Kata Kunci: E-Learning, Pengembangan Karyawan, SLR

How to Cite: Saharuddin, N., et al. (2025). Systematic literature review (slr): implementasi e- learning dalam pengembangan karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (2), 4597-4609. [10.54373/ifjeb.v5i2.3025](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v5i2.3025)

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam satu dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Salah satu inovasi penting yang muncul dari kemajuan ini adalah e-learning, yaitu metode pembelajaran berbasis elektronik yang memanfaatkan jaringan internet, intranet, serta teknologi digital lainnya. E-learning semakin banyak digunakan dalam konteks pelatihan dan pengembangan karyawan karena dinilai lebih fleksibel dan efisien dalam penyampaian materi pelatihan (Clark dan Mayer 2023).

Penggunaan e-learning dalam pelatihan karyawan menawarkan sejumlah manfaat strategis. Pertama, metode ini mampu menekan biaya operasional, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan konvensional seperti transportasi dan akomodasi. Kedua, e-learning memberikan keleluasaan bagi peserta pelatihan dalam menentukan waktu dan tempat belajar, sesuai dengan ritme kerja mereka. Ketiga, materi pelatihan yang disediakan secara daring dapat diperbarui secara berkala, sehingga karyawan memperoleh pengetahuan yang relevan dan mutakhir (Allen, 2016).

Namun demikian, penerapan e-learning juga menghadapi berbagai tantangan. Beberapa kendala yang umum dijumpai meliputi resistensi dari karyawan yang belum terbiasa dengan teknologi, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta kebutuhan akan desain kurikulum yang mampu mendukung pencapaian tujuan pembelajaran secara efektif. Selain itu, kekurangan interaksi langsung sebagaimana yang terjadi dalam pelatihan tatap muka juga menjadi perhatian dalam memastikan efektivitas pembelajaran.

Di tengah arus globalisasi dan digitalisasi, teknologi informasi telah menjadi fondasi utama yang menopang sistem pendidikan dan pelatihan, tidak hanya di lingkungan pendidikan formal, tetapi juga di sektor industri dan korporasi. Dalam konteks ini, e-learning telah menghadirkan alternatif pelatihan yang lebih fleksibel dibandingkan metode konvensional seperti pelatihan di kelas dan workshop (Bates, 2015).

Pengembangan karyawan merupakan elemen krusial dalam manajemen SDM, karena melalui program pelatihan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kompetensi individu yang berdampak pada produktivitas organisasi. E-learning dinilai sebagai pendekatan inovatif yang dapat menjawab kebutuhan tersebut. Meski demikian, implementasinya perlu dilakukan secara cermat agar tidak mengurangi kualitas pelatihan. Tantangan seperti keterbatasan akses teknologi, kurangnya interaksi langsung, serta perbedaan tingkat motivasi dan disiplin belajar antar individu, harus menjadi perhatian utama dalam perancangannya (Aini, 2024). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana e-learning dapat diimplementasikan secara

efektif untuk memaksimalkan pengembangan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi e-learning dalam pengembangan karyawan.

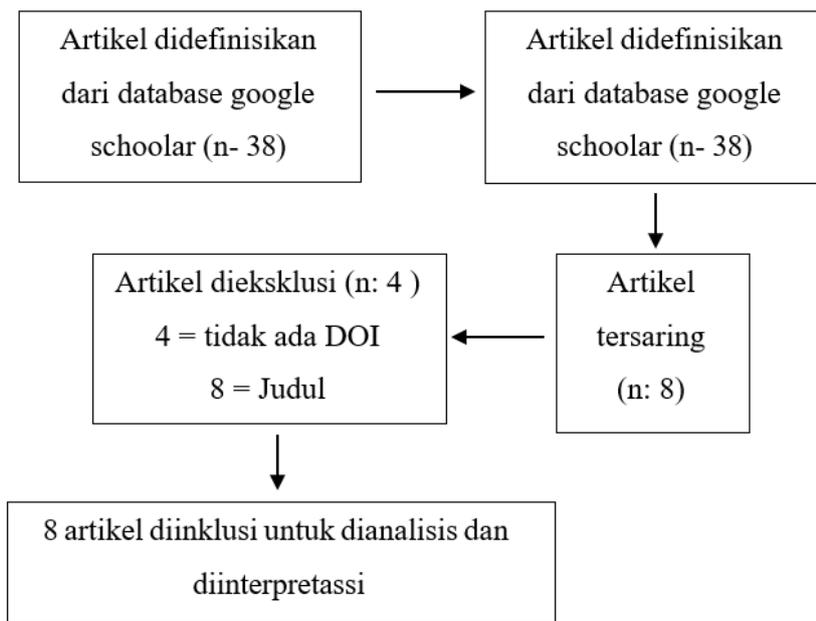
METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan metode *Systematic Literature Review (SLR)*. Metode ini merupakan pendekatan yang sistematis, eksplisit, dan dapat direplikasi untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai hasil penelitian yang relevan dengan topik yang dikaji. Tujuan utama dari SLR adalah untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai penelitian terdahulu yang berkaitan, serta menjawab pertanyaan penelitian berdasarkan bukti-bukti yang telah ada.

Langkah pertama dalam pelaksanaan SLR ini adalah merumuskan fokus kajian, yaitu untuk mengevaluasi efektivitas e-learning dalam pengembangan karyawan dibandingkan dengan metode pelatihan tradisional. Selanjutnya, dilakukan proses pencarian literatur dengan menggunakan mesin pencari Google Scholar, yang dibantu oleh aplikasi *Publish or Perish*. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian adalah “Implementasi E-Learning dalam Pengembangan Karyawan”, dengan batasan tahun publikasi dari 2014 hingga 2024.

Hasil pencarian awal menghasilkan 38 artikel yang berkaitan dengan topik. Dari jumlah tersebut, peneliti melakukan proses seleksi dan memilih 20 artikel yang dianggap relevan berdasarkan kesesuaian dengan topik dan fokus kajian. Setelah dilakukan analisis lebih lanjut, 8 artikel dipilih untuk dianalisis secara mendalam karena memiliki keterkaitan yang kuat dengan tema efektivitas e-learning dalam pengembangan karyawan. Sementara itu, 30 artikel lainnya dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan.

Proses seleksi dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan kualitas dan relevansi artikel terhadap tujuan penelitian. Artikel yang terpilih selanjutnya dianalisis dan disajikan pada bagian pembahasan dan kesimpulan. Diagram alur proses seleksi artikel, termasuk tahap inklusi dan eksklusi, akan ditampilkan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai tahapan SLR dalam penelitian ini.



Gambar 1. Diagram Alur Terkait Langkah *Systematic Literature Review*

HASIL

Berdasarkan dari 8 sumber artikel jurnal yang telah ditetapkan memenuhi kriteria inklusi maka adapun keterangan hasil penelitiannya sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Penelitian Terhadap Implementasi E-Learning Dalam Pengembangan Karyawan

Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
Purwanto, R., & Suratman, A. (2022)	Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Melalui Metode E-Learning terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan e-learning sebagai metode pelatihan dan pengembangan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. E-learning memberikan dampak positif dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Selain itu, keberhasilan implementasi e-learning dipengaruhi oleh kerjasama perusahaan dengan tenaga ahli serta penyesuaian

Harwindito, B., & Aisyah, D. (2020)	Implementasi E-Learning Berbasis Aerofood Learning Center Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Karyawan di Divisi Hot Kitchen) PT Aerofood ACS Cengkareng	materi pembelajaran dengan kebutuhan, aspirasi, dan jalur karir karyawan. Implikasi manajerial dari temuan ini adalah bahwa perusahaan dapat lebih optimal dalam mengembangkan sistem pembelajaran digital sebagai sarana strategis untuk meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan e-learning melalui platform Aerofood Learning Center memberikan manfaat bagi karyawan divisi hot kitchen di PT Aerofood ACS Cengkareng, terutama karena fleksibilitasnya yang memungkinkan pembelajaran tanpa mengganggu jadwal kerja yang padat. Meski demikian, studi juga mengungkap bahwa departemen SDM belum mampu melakukan evaluasi kinerja secara menyeluruh dalam penerapan e-learning, disebabkan oleh berbagai kendala internal dan eksternal. Secara keseluruhan, e-learning dinilai membantu dalam mengejar materi pelatihan yang tertinggal, namun efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan baru mencapai 50%.
Rijal, M. S., & Sholihah, N. A. (2022)	Penerapan Sistem E-Learning untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode e-learning di PT. Asia Talenta Manajemen Tangerang dapat meningkatkan produktivitas karyawan selama pandemi COVID-19. Proses penerapan metode e-learning ini

<p>Rukhvianti, N., Rosida, R., & Ramdhani, M. A. (2021)</p>	<p>Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan melalui E-learning Terhadap Kompetensi Karyawan di Perusahaan X</p>	<p>memberikan dampak positif kepada karyawan seperti memberikan wawasan, pengetahuan, dan pemahaman yang jelas mudah dipahami dari materi yang disampaikan dan karyawan dapat menghadapi hambatan serta tantangan dalam penerapan e- learning dengan sendirinya.</p> <p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling, yaitu dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mengukur variabel. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji-t dan analisis reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Berdasarkan hasil penelitian, program pelatihan dan pengembangan karyawan melalui e-learning memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan dengan nilai t hitung >t tabel, ((0.000<0,05) dan analisis Koefisien yang dihitung $r = 0,422$ yang berarti keduanya memiliki hubungan yang positif dan nilai signifikan.</p>
<p>Permatasari, I., & Hardiyan, H. (2018)</p>	<p>Pengaruh E-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan BCA KCU Tangerang</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan e-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan pada karyawan BCA KCU Tangerang sudah berjalan dengan baik dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data</p>

		menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berperan terhadap hasil kinerja karyawan sudah sangat baik dengan rata-rata 4,20 yang berada pada interval 4,20 - 5,00. Selain itu, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel e-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan terdapat hubungan yang cukup baik dan searah antara e-learning.
Pawitan, G., & Munajatisari, R. R. (2014).	Analisis Efektivitas Metode Pelatihan Klasikal dan E-Learning	Hasil penelitian menunjukkan bahwa respons peserta terhadap metode e-learning lebih tinggi dibandingkan metode klasikal, dengan rata-rata skor 80,889 dan nilai signifikansi 0,000. Namun, pada evaluasi tahap kedua, e-learning dinilai kurang efektif dalam hal penyampaian materi dibandingkan metode klasikal. Oleh karena itu, disarankan agar penyampaian materi melalui e-learning ditingkatkan, salah satunya dengan penggunaan simulasi audio-visual untuk meningkatkan pemahaman peserta.
Diva, A. S., & Hikmawan, R. (2023).	Pemanfaatan Metode E-Learning Sebagai Sarana Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Perusahaan	Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan e-learning berdampak positif dalam meningkatkan efektivitas pelatihan dan kinerja karyawan. E-learning memberikan fleksibilitas serta kemudahan akses, memungkinkan karyawan belajar sesuai dengan waktu dan kebutuhan masing-masing. Temuan juga

		<p>mengungkap bahwa strategi e-learning yang disesuaikan dengan preferensi individu dapat mendorong peningkatan kompetensi secara signifikan. Meski demikian, masih terdapat kendala seperti keterbatasan koneksi internet yang dapat menghambat proses pembelajaran. Secara umum, e-learning dinilai sebagai sarana yang efektif dalam pengembangan karyawan serta memperkuat daya saing perusahaan di era digital.</p>
Tiara, L. C., et al. (2023)	<p>Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, Dan Teknologi Simulasi Dalam Pengembangan Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berbasis digital terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan serta kinerja karyawan. Model ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation) digunakan sebagai kerangka kerja yang mendukung keberhasilan program pelatihan. Penggunaan platform daring seperti Zoom memungkinkan pelatihan jarak jauh berjalan dengan baik. Berdasarkan analisis data, pelatihan digital berkontribusi dalam menjaga produktivitas, menurunkan angka kecelakaan kerja, serta mendukung pertumbuhan pribadi karyawan. Selain itu, pelatihan ini juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan daya saing dan perkembangan perusahaan secara menyeluruh.</p>

Sumber: Google Scholar

Berdasarkan hasil telaah terhadap delapan jurnal, ditemukan bahwa e-learning secara

umum memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Keberhasilan implementasi e-learning sangat dipengaruhi oleh penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan, serta dukungan dari para ahli di bidang terkait. Meskipun demikian, beberapa tantangan seperti kendala koneksi internet masih menjadi hambatan yang perlu diatasi agar pelaksanaan pelatihan berbasis e-learning dapat berjalan optimal.

DISKUSI

E-learning merupakan sistem pembelajaran yang memanfaatkan media elektronik dan teknologi digital, khususnya internet, sebagai sarana utama dalam kegiatan belajar mengajar Permatasari & Hardian (2018). Sistem ini telah membawa perubahan besar dalam dunia pendidikan dan pelatihan, tidak hanya dalam konteks formal, tetapi juga di lingkungan organisasi, di mana karyawan dapat mengikuti program pembelajaran secara daring melalui platform yang dirancang secara khusus.

Penelitian yang dilakukan oleh Tiara et al. (2023) memberikan gambaran komprehensif tentang efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan berbasis digital. Dalam studinya yang menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan metode Systematic Literature Review (SLR), pelatihan digital terbukti mampu meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan mengadopsi model ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation) dan memanfaatkan platform daring seperti Zoom, pelatihan dapat dilakukan secara efisien tanpa mengganggu produktivitas kerja. Selain itu, pelatihan digital juga dinilai efektif dalam mengurangi risiko kecelakaan kerja dan mendukung pertumbuhan pribadi karyawan. Implikasi lainnya adalah peningkatan daya saing dan perkembangan perusahaan secara menyeluruh, menandakan bahwa pelatihan digital merupakan strategi penting dalam menghadapi tantangan dunia bisnis modern.

Lebih lanjut, Yulianti (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa Implementasi aplikasi pelatihan e-learning di PT. Kobe Boga Utama dilakukan oleh Department Human Capital, khususnya Divisi Training. Hasil pelaksanaan menunjukkan bahwa sistem yang mencakup pengelolaan akun dan data karyawan, input program pelatihan, diskusi materi, serta kuis berjalan secara optimal. Selain itu, fitur pelaporan terkait keaktifan karyawan dan hasil kuis juga berfungsi dengan baik, sehingga permasalahan dalam memantau hasil pelatihan secara langsung dapat diatasi. Dengan adanya sistem penilaian yang cepat dan akurat, e-learning berkontribusi positif dalam peningkatan kompetensi karyawan secara keseluruhan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rukhvianti et al. (2021) dengan judul Pengaruh

Pelatihan dan Pengembangan melalui E-learning Terhadap Kompetensi Karyawan di Perusahaan X menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan melalui e-learning berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan, serta besarnya nilai koefisien determinasi adalah 18,6%, dan sisanya sebesar 81,4% dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Menurut Clark dan Mayer (2016), efektivitas e-learning sangat bergantung pada penerapan prinsip-prinsip desain instruksional yang tepat. Penggunaan multimedia interaktif seperti video, animasi, dan simulasi terbukti lebih unggul dibandingkan metode ceramah tradisional dalam meningkatkan retensi dan pemahaman peserta. Integrasi antara elemen visual dan auditori yang tersusun secara harmonis sangat penting untuk memperkuat proses transfer pengetahuan.

Bates (2019) menambahkan bahwa keunggulan utama dari e-learning terletak pada fleksibilitas waktu dan tempat belajar. Fitur ini tidak hanya mendukung pembelajaran mandiri dan berkelanjutan, tetapi juga membuka akses pendidikan bagi individu yang memiliki keterbatasan terhadap pendidikan formal. Namun demikian, Allen (2016) mencatat bahwa e-learning juga menghadapi sejumlah tantangan, antara lain minimnya interaksi langsung antara pengajar dan peserta, serta kendala teknis yang dapat mengganggu jalannya proses belajar.

Permatasari dan Hardian (2018) menegaskan bahwa e-learning memberikan kemudahan dalam mengakses materi pelatihan dan memungkinkan peserta belajar sesuai kebutuhan mereka, baik dari segi waktu maupun konten. Fleksibilitas ini menjadi nilai tambah dalam mendukung keberlangsungan pengembangan kompetensi dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini sangat penting bagi organisasi untuk menjaga daya saing dan stabilitas di tengah perubahan global yang cepat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa e-learning tidak hanya memberikan alternatif pembelajaran yang inovatif, tetapi juga menjadi elemen penting dalam strategi pengembangan sumber daya manusia di era digital. Sejumlah studi menunjukkan bahwa implementasi e-learning yang tepat mampu meningkatkan kinerja individu serta mendukung adaptasi organisasi terhadap dinamika bisnis yang terus berkembang. Oleh karena itu, integrasi e-learning dalam sistem pelatihan karyawan perlu terus ditingkatkan sebagai bagian dari upaya membangun organisasi yang kompetitif dan tangguh.

KESIMPULAN

Implementasi e-learning dalam pengembangan karyawan telah menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan. E-learning memberikan fleksibilitas waktu dan tempat, mengurangi biaya operasional, serta memberikan akses ke materi pelatihan yang selalu diperbarui. Meskipun demikian, tantangan seperti resistensi terhadap teknologi, kebutuhan infrastruktur yang memadai, dan desain kurikulum yang efektif tetap harus diatasi. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan e-learning sangat dipengaruhi oleh kerjasama dengan ahli di bidang terkait dan penyesuaian materi dengan kebutuhan karyawan. Secara keseluruhan, e-learning merupakan metode pelatihan yang efisien dan efektif dalam era digital, mendukung pertumbuhan dan adaptasi berkelanjutan perusahaan

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan yang ingin mengimplementasikan e-learning sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan memperhatikan beberapa hal penting. Pertama, perusahaan perlu memastikan dukungan infrastruktur teknologi yang memadai, seperti jaringan internet yang stabil dan perangkat yang mendukung proses belajar daring. Kedua, materi pelatihan sebaiknya dirancang secara menarik dan relevan dengan kebutuhan karyawan, serta disusun dalam format yang interaktif agar pembelajaran lebih efektif. Ketiga, dibutuhkan pelatihan tambahan bagi karyawan maupun instruktur agar mereka dapat beradaptasi dengan sistem e-learning, terutama bagi yang belum terbiasa menggunakan teknologi digital. Keempat, perusahaan sebaiknya bekerja sama dengan ahli di bidang pengembangan sumber daya manusia maupun teknologi pembelajaran untuk memastikan kualitas materi dan pelaksanaannya. Terakhir, evaluasi terhadap pelaksanaan e-learning perlu dilakukan secara berkala untuk menilai keberhasilannya dan menjadi dasar perbaikan ke depan. Dengan langkah-langkah tersebut, e-learning diharapkan dapat menjadi solusi efektif dan berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi serta kinerja karyawan di era digital.

REFERENSI

Aini, Z., Sanisah, S., & Marlina, M. (2024). Inovasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul di Era Globalisasi. *Sosial Simbiosis: Jurnal Integrasi Ilmu Sosial dan Politik*, 1(3), 142-151.

- Allen, I. E., & Seaman, J. (2016). Online report card: Tracking online education in the United States. Babson Survey Research Group. Babson College, 231 Forest Street, Babson Park, MA 02457.
- Bates, A. W. (2015). *Teaching in a digital age: Guidelines for designing teaching and learning*. BCcampus, 524.
- Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2023). *E-learning and the science of instruction: Proven guidelines for consumers and designers of multimedia learning*. John Wiley & Sons, 500-600.
- Diva, A. S., & Hikmawan, R. (2023). Pemanfaatan Metode E-Learning Sebagai Sarana Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Perusahaan (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(16), 37-50.
- Harwindito, B., & Aisyah, D. (2020). Implementasi E-Learning Berbasis Aerofood Learning Center Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Karyawan Di Divisi Hot Kitchen) Di Pt Aerofood Acs Cengkareng. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 13(2), 132- 143.
- Pawitan, G., & Munajatisari, R. R. (2014). Analisis Efektivitas Metode Pelatihan Klasikal dan E-Learning. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10 (2), 99-200.
- Permatasari, I., & Hardiyani, H. (2018). Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Bca Kcu Tangerang. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 7(1), 1-8.
- Purwanto, R., & Suratman, A. (2022). Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Melalui Metode E-Learning terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(4), 254–266.
- Rijal, M. S., & Sholihah, N. A. (2022). Penerapan Sistem E-Learning Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 254-266.
- Rukhvianti, N., Rosida, R., & Ramdhani, M. A. (2021, October). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Melalui E-Learning Terhadap Kompetensi Karyawan Di Perusahaan

X. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Inovasi Dan Adopsi Teknologi (Inotek)*, 1(1), 175-181.

Tiara, L. C., Lestari, H. R., Kholifah, C. D. N., Zulfi, R. F. F., & Anshori, M. I. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, Dan Teknologi Simulasi Dalam Pengembangan Karyawan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(4), 359-379.

Yulianti, H. (2021). Pemanfaatan Sistem Pelatihan E-learning pada Pengembangan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 dengan Pengujian ISO. *Jurnal Multinetics*, 7(1), 65–82.