



PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER ANTAR PUTRA CIMAREME

Putri Tiara Sari^{1*}, Dede Jaelani²

¹⁻²Universitas Teknologi Digital, Indonesia

putri10121605@digitechuniversity.ac.id¹, dedejaelani@digitechuniversity.ac.id²

Alamat: Jl. Cibogo Indah III Bodogol, Rt.08/03 Kel. Mekarsari Kec. Rancasari, Bandung, Jawa Barat
40613

Korespondensi penulis: putri10121605@digitechuniversity.ac.id¹

Abstract. *In the ever-evolving business world, employee performance is an important factor in determining the success of a company, including motorcycle dealers. In addition to functioning as dealers, motorcycle dealers also act as customer service centers that have a major impact on customer satisfaction. Training and development are important methods in almost every company because they can improve performance. This study aims to examine the effect of training and development on employee performance at the Antar Putra Cimareme Dealer. The method used is quantitative with multiple linear regression analysis on a sample of 35 people. The results of the study showed that in the partial test (t-test), the t-count value for training (2.374) > t table (1.692) and significance (0.024) < 0.05, which means that training has a positive and significant effect on employee performance. For career development, the t-count value (2.483) > t table (1.692) and significance (0.018) < 0.05, which indicates a positive and significant effect on employee performance. Overall, training and career development have proven to have a positive and significant effect on employee performance*

Keywords: *Performance, Training, Career Development*

Abstrak. Di dunia bisnis yang terus berkembang, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, termasuk dealer sepeda motor. Selain berfungsi sebagai dealer, dealer sepeda motor juga berperan sebagai pusat layanan pelanggan yang berpengaruh besar terhadap kepuasan pelanggan. Pelatihan dan pengembangan adalah metode yang penting di hampir setiap perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di Dealer Antar Putra Cimareme. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda terhadap sampel 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji parsial (Uji t), nilai t hitung untuk pelatihan (2.374) > t tabel (1.692) dan signifikansi (0.024) < 0.05, yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk pengembangan karir, nilai t hitung (2.483) > t tabel (1.692) dan signifikansi (0.018) < 0.05, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja, Pelatihan, Pengembangan Karir

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk keberhasilan perusahaan, karena kemajuan suatu perusahaan bergantung pada karyawan yang dimilikinya. Karyawan suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan memiliki kinerja yang baik. Hal ini memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, selain itu kemajuan perusahaan juga dapat diukur dari kinerja karyawannya (Indra D. Manoppo, 2021). Penilaian kinerja berfungsi sebagai dasar

perencanaan dan penelitian sumber daya manusia, dan antara lain, mendorong perbaikan program dan pengembangan hubungan atasan-bawahan yang sehat (Indra D. Manoppo, 2021).

Antar Putra Cimareme adalah dealer sepeda motor Yamaha yang beralamat di Jl. Raya Cimareme No.163, Cimareme, Kec. Ngamprah, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40552. Kinerja menggambarkan hasil dan perilaku kerja yang dicapai masing-masing karyawan ketika melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja yang baik juga ditunjukkan oleh tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan (Luthfi Umamul Husna, 2024).

Antar Putra Cimareme sedang mengalami masalah yaitu adanya pelanggan yang menyampaikan keluhan karena pelayanan kurang memuaskan yang dilakukan oleh beberapa karyawan dealer maupun suku cadang. Dari hal ini, bisa dikatakan bahwa kepuasan konsumen di dealer ini belum tercapai secara maksimal karena masih ada keluhan dari pelanggan. Peneliti juga menemukan ada beberapa karyawan yang belum melakukan *training* atau pelatihan khusus yang dilaksanakan setiap bulan atau setiap ada peluncuran produk baru, hal ini menyebabkan beberapa karyawan merasa kebingungan hal apa yang harus dilakukan khususnya di Divisi *Marketing*. Selain itu, dari segi pengembangan karir, kurangnya sosialisasi tentang pengembangan karir yang mengakibatkan para karyawan cenderung tidak melakukan yang terbaik dan hanya berorientasi pada target.

Di dunia bisnis yang semakin maju, kinerja karyawan penting untuk diperhatikan karena menjadi faktor penentu bagi keberhasilan perusahaan, termasuk dealer sepeda motor. Dealer sepeda motor tidak hanya berperan sebagai *dealer* tetapi juga berfungsi sebagai pusat layanan pelanggan. Maka dari itu penting bagi dealer sepeda motor untuk memiliki karyawan yang berkualitas, berpengetahuan, dan termotivasi. Kegiatan pelatihan dan pengembangan merupakan metode yang sangat diperlukan di hampir setiap perusahaan dan organisasi karena memberikan kinerja tinggi di bidang yang diperlukan dan merupakan bagian penting dari departemen sumber daya manusia, mereka mempunyai pengaruh yang sangat signifikan tentang keberhasilan suatu perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan (Wijaya, 2023).

Kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan melakukan pelatihan. Berdasarkan penelitian Yuli & Putra (2024) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2023) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Hamzah & Enza (2023) dengan hasil penelitian bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Program pelatihan karyawan sangat diperlukan dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya untuk mencapai tujuan maupun visi misi perusahaan (Gustiana, 2022). Dalam meningkatkan kinerja karyawan hal yang dilakukan yaitu dengan melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap kualitas dari kinerja karyawan. Agar perusahaan dapat memastikan bahwa individu yang memiliki pelatihan dan pengalaman yang tepat siap bekerja untuknya, pengembangan karir merupakan kegiatan terencana yang berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan keterampilan karyawan (Joko, 2019).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan komponen krusial bagi suatu bisnis, maka dari itu pengembangan karir dan pelatihan begitu penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan yang bisa untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dari latar belakang tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Antar Putra Cimoreme”.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Definisi dari manajemen yaitu sistem yang menggunakan energi dan kecerdasan orang lain untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teknik – teknik yang ada didalam manajemen salah satunya adalah kepemimpinan untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengevaluasi, dan mengatur semua komponen agar saling mendukung guna mencapai tujuan (Nadia Wirdha Sutisna, 2022). Pendekatan manajemen ini bertujuan untuk menggunakan tenaga kerja yang ada secara komprehensif dan terstruktur untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen ini dilakukan oleh Branch Manager sebagai kepala cabang melalui keputusan-keputusan atau perintah-perintah yang ditetapkan

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan organisasi, meliputi perekrutan karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan atasan-bawahan, dan penelitian (Natalia Rosa Yoevita, 2022).

Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan belajar yang dirancang dengan rapi dan terencana untuk meningkatkan kemampuan. Metode ini bisa digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan bersama untuk sekelompok individu dapat menggunakan e-learning, program pembelajaran yang direncanakan, dan kursus eksternal yang dipilih (Dr. Sry Rosita, 2024). Menurut (hendon, 2020) Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya untuk

meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Program pelatihan seringkali difokuskan untuk mengembangkan keterampilan khusus yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu, seperti mengubah manajer lini menjadi manajer yang lebih efektif.

Pengembangan karir

Karier merupakan salah satu cara perusahaan dalam menilai karyawan, karena mencerminkan proses seumur hidup yang membentuk sikap dan perilaku individu. Awalnya, karier bersifat pribadi, namun ketika seseorang bekerja dalam organisasi, perusahaan turut berperan dalam mengelola dan mengarahkan karier tersebut agar menjadi sumber motivasi (Rahayu Mardikaningsiha, 2021). Febriansah (2019) menambahkan bahwa meskipun karier adalah milik individu, organisasi tetap memiliki wewenang dalam merencanakan dan mengelolanya, dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan tuntutan pekerjaan, serta fokus pada jenjang karier tertentu. Sementara itu, menurut R. Widyanti (2023), manajemen karier pribadi merupakan bentuk pengelolaan diri terhadap aktivitas pekerjaan tertentu.

Kinerja karyawan

Menurut Sutrisno (2018), kinerja karyawan adalah gambaran hasil dari kerja karyawan yang meliputi unsur kuantitas, kualitas, waktu, dan kerja sama dengan tujuan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja karyawan, baik kuantitas ataupun kualitas dalam melakukan tugas sesuai kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Dengan demikian, disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan dicapai oleh pekerja dalam rangka melakukan tugas dan kewajibannya di tempat kerja. Kinerja ini menunjukkan seberapa besar komitmen dan kesungguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2013) Pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat realitas, metode kuantitatif mengumpulkan data dengan menggunakan alat-alat penelitian dan analisis serta digunakan untuk menganalisis banyak populasi atau sampel. Metode ini menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian. Peneliti dapat membuat kesimpulan tentang populasi penelitian dengan bantuan jawaban responden dari survei ini, yang akan mendukung proses pengumpulan dan pengolahan data. Populasi karyawan yang bekerja di antar Dealer antar putra Cimateme ini sebanyak 35 orang sekaligus populasi tersebut menjadi sampel dalam melakukan penelitian ini.

metode Analisis data yang akan digunakan melibatkan uji asumsi klasik. Perhitungan data dilakukan dengan menerapkan metode regresi linear berganda berdasarkan persamaan berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots$$

β_1, β_2 , = Koefisien Regresi X_1, X_2

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

X_1 = pelatihan

X_2 = Pengembangan karir

β = Koefisien variabel

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Regresi Linear Berganda

Metode analisis dalam melakukan penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji asumsi klasik. Perhitungannya menggunakan dengan metode regresi linear berganda berdasarkan pada perhitungan berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots$$

β_1, β_2 , = Koefisien Regresi X_1, X_2

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengembangan Karir

β = Koefisien variabel

Tabel 4. 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.506	1.166		.000
	Pelatihan (X1)	.221	.093	.425	.024
	Pengembangan Karir (X2)	.256	.103	.444	.018

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 26

$$Y = A + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots$$

$$Y = 11.506 + 0.221X_1 + 0.256X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 11.506 menunjukkan bahwa ketika variabel X_1 (pelatihan) dan X_2 (pengembangan karir) berada pada nilai nol, maka variabel Y tetap berada pada angka 11.506. Selain itu, hasil regresi juga memperlihatkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y dengan koefisien sebesar 0.221. Artinya, setiap peningkatan satu poin pada variabel X_1 akan diikuti oleh kenaikan sebesar 0.221 pada variabel Y . Hal serupa juga terjadi pada variabel pengembangan karir, di mana koefisien regresinya sebesar 0.256 mengindikasikan bahwa setiap penambahan satu poin pada variabel X_2 akan meningkatkan nilai variabel Y sebesar 0.256

Uji Determinasi

(Agung S. G. Loindong, 2023) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk menilai apakah model dapat menjelaskan variasi dari variabel Y . Koefisien determinasi bernilai antara nol hingga satu.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.675	1.080

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X_2),
Pelatihan (X_1)

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 26

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa 69.4% keragaman variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2), sementara 30.6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi

Pada penelitian ini dilakukan uji t (Parsial) untuk menjawab hipotesis yang sudah ditentukan.

Uji T**Tabel 4. 3**
Hasil Uji t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.506	1.166		9.866	.000
	Pelatihan (X1)	.221	.093	.425	2.374	.024
	Pengembangan Karir (X2)	.256	.103	.444	2.483	.018

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung (2.374) > t tabel (1.692) dan sig (0.024) < 0.05, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Begitu pula dengan pengembangan karir, yang juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung (2.483) > t tabel (1.692) dan sig (0.018) < 0.05, sehingga H2 diterima dan H0 ditolak.

Uji F**Tabel 4. 4**
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.705	2	42.353	36.340	.000 ^b
	Residual	37.295	32	1.165		
	Total	122.000	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 26

Hasil analisis tabel di atas, didapatkan nilai f hitung (36.340) > f tabel (4.149) dan sig (0.000) < 0.05. artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dealer Antar Putra Cimoreme secara simultan sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

Pembahasan

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada dealer Antar Putra Motor

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung (2.374) > t tabel (1.692) dan nilai signifikansi (0.024) < 0.05, yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Antar Putra Cimareme. Artinya, pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan terus ditingkatkan dapat mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Billy Virya Hapsoro, Mariati Tamba, Tri Suratmi, dan Nurminingsih (2022), yang juga menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil jawaban responden untuk variabel Pelatihan, Rata – rata jawaban adalah 3.91, hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan Pelatihan pada Dealer Antar Putra Cimareme berada pada kategori tinggi. Artinya pelatihan yang dilakukan oleh Dealer Antar Putra Cimareme sudah sesuai dengan kebutuhan para karyawan masing - masing divisi. Namun ada beberapa materi pelatihan yang kurang dimengerti oleh beberapa responden, sehingga menyebabkan adanya ketidakpuasan dalam pelayanan. Oleh karena itu, pihak Dealer Antar Putra Cimareme harus menyiapkan materi pelatihan yang mudah dimengerti oleh para karyawan, misalnya dengan mempraktekan secara langsung.

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada dealer Antar Putra Motor

Nilai t hitung berdasarkan uji parsial (Uji t) yang dilakukan oleh peneliti adalah (2.483) > t tabel (1.692) dan sig (0.018) < 0.05, maka disimpulkan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Dealer Antar Putra Cimareme, artinya Jika Dealer Antar Putra Cimareme memberikan peluang pengembangan karir bagi semua karyawan dengan evaluasi obyektif, ini akan meningkatkan semangat karyawan untuk membuat kinerja karyawan lebih optimal. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Amrin, Darwis (2022) yang menyatakan bahwa Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil jawaban responden untuk variabel pengembangan karir rata – rata bernilai 4.08, secara keseluruhan hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir pada Dealer Antar Putra Cimareme berada pada kategori tinggi. Terlihat dari jawaban responden bahwa atasan mereka cukup memberikan dukungan untuk pengembangan karir, artinya pengembangan karir yang sudah dilakukan di Dealer Antar Putra Cimareme sudah tepat meskipun ada beberapa karyawan yang tidak diperlakukan dengan adil oleh atasan mereka

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada dealer Antar Putra Motor

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung (36.340) > F tabel (4.149) dan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Antar Putra Cimareme. Artinya, peningkatan dalam pelatihan dan pengembangan karir dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ahmad Yani Kosali (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan employee engagement secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan secara perhitungan dari SPSS 26 terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, kedua dari variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di dealer antar putra Cimareme

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran bagi perusahaan. Pertama, perusahaan disarankan untuk menyusun program pelatihan yang lebih terstruktur dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing divisi. Pelatihan yang relevan akan meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan, terutama dalam hal pelayanan pelanggan dan komunikasi. Kedua, perusahaan perlu menyediakan jalur karir yang jelas dan transparan agar karyawan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkembang. Jalur karir yang terstruktur akan memberikan karyawan pemahaman tentang langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai posisi lebih tinggi. Selain itu, perusahaan sebaiknya mengintegrasikan evaluasi kinerja dengan program pelatihan, memastikan pelatihan yang diberikan tepat sasaran dan sesuai kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Ilham Nasrulloh, W. W. (2024). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SALAWU KABUPATEN TASEK MALAYA. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 89-99.

- Agung S. G. Loindong, B. T. (2023). PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI ERA ANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS DI KANTOR SATPOL-PP KOTA TOMOHON). *Jurnal EMBA*.
- Ajeng Reni Razmayanti, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 206-215.
- Anggy Giri Prawiyogi, T. L. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu Volume 5 Nomor 1 Tahun 2021*, 449.
- Armstrong, T. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page.
- bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Billy Virya Hapsoro, M. T. (2023). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 20.
- Billy Virya Hapsoro, M. T. (2023). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 20.
- Dr. Sry Rosita, S. M. (2024). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA ALAM*. JAMBI: WIDA Publishing.
- Elida Putri Sinaga, S. L. (2021). PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA JA KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPI. *Equilibiria*.
- Erga Trivaika, M. A. (2022). Perancangan Aplikasi Pengelola Keuangan Pribadi Berbasis Android. *JURNAL NUANSA INFORMATIKA*, 34.
- Febriansah, R. (2019). Pengaruh Perencanaan Karier. *JBMP (Jurnal Bisnis, manajemen dan Perbankan)*, 8-14.
- Ghazali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat (edisi ke-10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiana. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 52.
- Hayati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3, 92.
- HD Panerangan Hasibuan, R. A. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi. *GABDIMAS: Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*.
- hendon, J. L. (2020). *Fundamentals of human resource management: Functions, applications, skill development*. SAGE Publication.
- Hubungan manajemen Karir dan Komitmen Organisasi. (2021). *Jurnal Riset manajemen dan Akuntansi*, 89-102.
- Indra D. Manoppo, R. A. (2021). Pengaruh pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 336.
- Iwan Koerniawan, & Eka Satria Wibawa. (2019). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Lingkungan Kerja Non Fisik Sebagai Variabel Moderasi. *Kompak : Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 12(1), 34-46.

- Joko, T. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENGAWASAN DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN BANTAENG. *YUME : Journal of Management*, 2.
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap. *Tirtayasa EKONOMIKA*, 114.
- Lia Yuliana, A. K. (2024). Manfaat Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) (Studi Kasus Di Laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung). *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7-13.
- Luthfi Umamul Husna, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2, 20.
- Mangkunagara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2018). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: PT Gramedia.
- Masram, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama publisher.
- Mohammad Hamzah, E. R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir. *ejournalwiraraja.com*, 45.
- Mondy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Dedi Syahputra, H. T. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 283.
- Nadia Wirdha Sutisna, A. E. (2022). Fungsi Manajemen Sarana dan Prasarana. *Karimah Tauhid*.
- Natalia Rosa Yoevita, K. W. (2022). ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN WAKTU, MANAJEMEN SDM, DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA YANG MASIH BERKULIAH. *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*.
- Nieswiadomy, B. (2018). *Foundations of Nursing Research (Seventh)*. Boston: Julie Alexander.
- Nurul Khastelia Hartomo, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*.
- Nurulmuna Agustiani, F. F. (2024). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK KARTINI PADALARANG KABUPATEN BANDUNG BARAT PROVINSI JAWA BARAT. *Jurnal Kajian Ilmiah Multidisipliner*, 131-140.
- R. Widyanti, B. A. (2023). PENGEMBANGAN KARIER INDIVIDU DALAM KEWIRAUSAHAAN AL-KALAM. *JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 11-132.
- Rahayu Mardikaningsiha, D. D. (2021). Hubungan manajemen Karir dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset manajemen dan Akuntansi*, 89-102.
- Rais Rouful Malik, R. Z. (2024). Analisa Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di BPVP Bandung Barat). *Prosiding Frima Festival riset ilmiah manajemen dan akuntansi*, 815-821.
- Ririn Yuzarnia, S. N. (2022). KajianLiteratur: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan. *Journal of Food and Culinary*.
- Sabarrudin, S. Y. (2022). Konseling Kelompok Untuk Meningkatkan Rasa Percaya Diri Dalam Belajar: Studi Kepustakaan. *JURNAL PENDIDIKAN DAN KONSELING VOLUME 4 NOMOR 4TAHUN2022*.

- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Array*. Sumatera Utara: UMSU Press.
- Sagala, A. I. (2023). HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KINERJA PEGAWAI PT XX DI LHOKSUMAWE. *Jurnal Penelitian Samudra*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Syahputra, M. D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 285.
- Syifa Umra Syitah, N. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) TBK CABANG SYARIAH KEUTAPANG. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 449.
- Tri Joko, R. M. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENGAWASAN DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN BANTAENG. *YUME : Journal of Management*.
- Undari Sulung, M. M. (2024). MEMAHAMI SUMBER DATA PENELITIAN : PRIMER, SEKUNDER, DAN TERSIER. *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*.
- Widarnandana, D. W. (2022). Gambaran Perencanaan Karier Mahasiswa Semester Akhir di Universitas Dhyana Putra. *Jurnal PSIMAWA*, 91-97.
- Widodo, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Pustaka Belajar.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Wijaya, S. (2023). PENTINGNYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM. *JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES*, 107.
- Wirayudha, C. A. (2020). Kompensasi dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan BPR Lestari. *Jurnal Mirai Management*.
- Yuli Wahyudi, P. P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 518.