

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan

Arnita Wiris Setyowati¹, Suko Priyono.B²,

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sidorejo. Jenis data yang di gunakan adalah data primer. Seluruh pegawai berjumlah 105 orang dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas kuisisioner menggunakan analisis faktor dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Uji Hipotesis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menyimpulkan (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional; (3) Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2023 Arnita Wiris Setyowati

✉ Corresponding author :

Email Address : arnitaaws17@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yaitu aset terpenting yang harus dimiliki dan diperhatikan oleh organisasi dalam pengelolaannya. Manajer yang benar-benar efektif dalam pekerjaannya dapat melihat karyawannya sebagai aset berharga yang harus dikelola untuk memenuhi tujuan perusahaan. Kemampuan bisnis untuk bersaing secara menguntungkan akan meningkat sebagai hasilnya. Manajer di organisasi mana pun harus mahir dalam menggabungkan keahlian kolektif orang-orangnya dengan aset lain yang tersedia. Butuh waktu lama bagi mereka untuk mengetahui bagaimana menggabungkan strategi SDM dengan pertumbuhan perusahaan yang ramah lingkungan.

Menurut Bangun Wilson (2012) tujuan HRD adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kemampuan sumber daya manusia perusahaan dapat diperkuat melalui program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan akan diberikan kepada karyawan yang dianggap kurang terampil dalam melakukan pekerjaannya. Di sisi lain, karyawan yang dianggap kurang memiliki pengetahuan terkait pekerjaan diberikan pelatihan tambahan.

Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu strategi untuk mencapai kinerja karyawan yang luar biasa. Untuk mengatasi masalah internal, bisnis mengadopsi berbagai metode untuk melatih dan mendidik pekerja mereka. Dengan

pemberdayaan, karyawan akan menunjukkan inisiatif dan otonomi yang lebih besar, menjadi lebih produktif, dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas.

Karyawan diberi peran sesuai dengan tanggung jawab dan keputusan yang mereka percayai, seperti yang dijelaskan oleh faktor pemberdayaan, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2015). Akibatnya, pemberdayaan adalah alat yang berharga untuk setiap perusahaan atau organisasi.

Aspek ketiga yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah kesempatan untuk pertumbuhan profesional. Bisnis berkembang ketika anggota staf mereka berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan mampu mewujudkan impian yang diinginkan oleh organisasi melalui pengalaman kebahagiaan kerja, dan dapat menarik kesimpulan ini jika ditemukan bahwa membantu pekerja dalam membuat kemajuan profesional meningkatkan produktivitas.

Dalam mengevaluasi kinerja karyawan, bisnis biasanya menggunakan indikator evaluasi. Robbins (2006: 260) mengidentifikasi lima indikator untuk mengukur kinerja individu karyawan: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Robbins (2006:260) mengidentifikasi efektivitas sebagai salah satu indikator penilaian dilihat dari perspektif efektivitas.

Dalam hal ini, menunjukkan bahwa tenaga kerja PT Perkebunan Sidorejo tumbuh dari tahun 2015 ke 2016, namun menyusut dari tahun 2016 ke 2019. Indikator tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang akan menentukan penilaian kinerja seorang pegawai di masa yang akan datang.

Penulis memilih pelatihan, pengembangan karir, dan pemberdayaan untuk menyebutkan hanya tiga dari banyak variabel yang berperan dalam menentukan seberapa efektif karyawan dievaluasi.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan tidak akan betah berada di perusahaan jika tidak mendapatkan apresiasi dan pengakuan yang memadai. Konsekuensinya, penghargaan dan pengakuan merupakan elemen penting dari kinerja karyawan. Menurut Saks (Nurwulandari & Suwanto, 2017), karyawan yang mendapat kesempatan mengikuti pelatihan akan merasa dihargai oleh organisasi. Menurut Gomes (2003), pelatihan mencakup aktivitas apa pun yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Efektivitas pelatihan sangat penting karena pelatihan dapat dipandang sebagai fasilitator dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja mereka. Menurut Edy Kumara dan Utama (2016), akan sulit bagi karyawan untuk memperoleh informasi dan keterampilan baru untuk memaksimalkan potensi mereka di tempat kerja jika mereka tidak mendapatkan pelatihan yang tepat.

Penelitian Bella Septiyana sebelumnya mendukung kesimpulan ini (2022). Kinerja karyawan secara positif dan signifikan secara statistik dipengaruhi oleh pelatihan.

Mempertimbangkan uraian sebelumnya, hipotesis penelitian adalah:

H₁ : Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai bentuk penghargaan mereka, perusahaan seringkali memberikan kesempatan pelatihan dan pendidikan kepada para pekerja dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas. Istilah "pengembangan karir" mengacu pada setiap usaha yang membantu pekerja dalam melaksanakan tujuan karir mereka dan menjadi dewasa dalam potensi penuh mereka (Syith & Nasir, 2019). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal seperti komitmen perusahaan terhadap pertumbuhan dan perkembangan profesionalnya (Dewi & Utama, 2016). Dengan berinvestasi dalam proses pengembangan karir yang efektif, bisnis dapat memastikan mereka memiliki akses ke sumber daya manusia yang akan memenuhi kebutuhan mereka di masa depan.

Dengan bantuan pelatihan Aditya Hapsari Ayuningtyas sebelumnya (2017). Hasil analisis dampak pertumbuhan karir terhadap produktivitas pekerja cukup baik.

Hipotesis penelitian, berdasarkan hal di atas, adalah:

H₂ : Pengembangan Karir berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan lebih cenderung mempercayai atasan mereka setelah mereka membangun jalur komunikasi terbuka dan dialog berkelanjutan dengan mereka. Berkelanjutan, dinamis, dan bersinergi mendorong keterlibatan seluruh potensi yang ada secara evolusioner merupakan komponen kegiatan yang menumbuhkan keberdayaan. Menurut Robbins (2015), faktor pemberdayaan menjelaskan bagaimana karyawan ditugaskan pada peran berdasarkan tingkat otoritas dan otonomi yang dianggap mereka miliki dalam suatu organisasi. Akibatnya, pemberdayaan adalah aset berharga untuk setiap bisnis atau organisasi yang ingin berkembang.

Didukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu Nurmila Abdi Nuroho, (2020). Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan variabel pemberdayaan yang menunjukkan bahwa karyawan yang diberdayakan lebih produktif.

Hipotesis penelitian dapat diuraikan dari uraian di atas:

H₃ : Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI

Berdasarkan populasi (Sugiyono, 2021) seluruh kelompok benda atau orang yang dapat dipelajari dengan mengukur dan mengkategorikan karakteristiknya disebut sebagai "populasi" bila digunakan dalam konteks ini. Sugiyono (2017) mengklaim bahwa sampel dapat digunakan untuk menyimpulkan karakteristik populasi seperti ukuran dan distribusi. Sampling jenuh digunakan untuk analisis ini. Istilah "teknik sampling tak jenuh" mengacu pada jenis strategi sampling di mana seluruh populasi termasuk dalam sampel. Akibatnya, karena jumlah populasinya sedikit, maka penulis memutuskan untuk menggunakan sampel dengan teknik

sampling jenuh. Oleh karena itu, 105 staf PT Perkebunan Sidorejo dijadikan sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Delapan puluh tiga persen peserta survei ini adalah laki-laki, sementara hanya sebelas persen perempuan. Hampir setengah (49%) dari mereka yang berpartisipasi berusia antara 31 dan 40 tahun. Sebagian besar responden berpendidikan SD yaitu sebanyak 52%. Rentang bekerja lebih dari 10 tahun dengan presentase sebesar 73%.

Deskripsi Variabel

Variabel Pelatihan (X1). Data dari responden dengan skor rata-rata 4,03 terdapat pada Indikator X1.6 menunjukkan perlu adanya upaya untuk meningkatkan harapan karyawan akan adanya pelatihan dalam bekerja.

Variabel Pengembangan Karir (X2). Jawaban yang menerima poin paling sedikit secara keseluruhan adalah sama dengan 4,06 terdapat pada Indikator X2.3 & X2.6 menunjukkan perlu adanya upaya untuk meningkatkan harapan karyawan akan mendapatkan hak pengembangan yang lebih tinggi dibandingkan dengan sebelumnya.

Variabel Pemberdayaan (X2). Jika diambil jawaban dengan skor total terendah sebagai contoh, kita dapatkan 4,22 terdapat pada Indikator X3.6 menunjukkan perlu adanya upaya untuk meningkatkan harapan karyawan akan mendapatkan hak pemberdayaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan sebelumnya.

Uji Validitas

Tahapan uji validitas menghasilkan hasil yang menunjukkan bahwa nilai KMO untuk semua variabel signifikan secara statistik di atas ambang batas 0,5. *Bartlett's* di bawah 0,5 maka kecukupan sampel telah terpenuhi dan uji validitas bisa dilanjutkan pada tahapan nilai faktor loading guna membuktikan terpenuhinya indikator sebagai alat ukur yang valid. Keabsahan kuesioner sebagai alat ukur variabel pelatihan, pengembangan, pemberdayaan, dan kinerja karyawan ditentukan dengan melihat data untuk variabel dengan loading faktor tertinggi (lebih tinggi dari 0,4).

Uji Realibilitas

Tabel di atas menampilkan hasil analisis reliabilitas. Data Ketergantungan. Nilai Cronbach's Alpha adalah 0,68. Nilai ini > 0,60, sehingga data yang terkumpul dari kuesioner yang disebarkan dapat dipercaya. Penelitian ini memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,776. Nilai ini > 0,60, sehingga data yang terkumpul dari kuesioner yang disebarkan dapat dipercaya. Statistik Ketergantungan. Koefisien reliabilitas sebesar 0,773 menurut Cronbach's Alpha. Nilai tersebut melebihi 0,60 yang berarti data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebarkan dapat diandalkan. Hasil reliabilitas tes ditampilkan di bagian analisis reliabilitas laporan. Nilai Cronbach's Alpha adalah 0,816. Nilai ini > 0,60, sehingga data yang terkumpul dari kuesioner yang disebarkan dapat diandalkan.

Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Tabel.1 Tabel Hasil Analisis Regresi

Persamaan Variabel	Adjusted R Square	F		Koefisien (β)	Sig.	Keterangan
		F	Sig			
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	0,813	151.472	0,000	0,381	0,000	Hipotesis Diterima
Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan				0,139	0,006	Hipotesis Diterima
Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan				0,508	0,000	Hipotesis Diterima

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 1 menampilkan persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini.

$$Y = 0,381 X1 + 0,139 X2 + 0,508 X3 + e$$

Berikut penjelasan dari persamaan regresi berganda tersebut di atas:

- Diberikan koefisien $X1 = 0,381$, bahwa untuk setiap kenaikan satu satuan $X1$, Y akan bertambah sebesar 0,381. $H1$ Pelatihan Hipotesis diterima.
- Mengingat $X2$ memiliki koefisien 0,139, bahwa untuk setiap kenaikan satu unit di $X2$, Y akan tumbuh sebesar 0,139 unit. $H2$ Pengembangan Karir Hipotesis diterima.
- Akibat koefisien variabel $X3 = 0,508$, kenaikan satu pada $X3$ menghasilkan kenaikan Y sebesar 0,508. $H3$ Pemberdayaan Hipotesis diterima.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tabel 4.13 menunjukkan nilai F sebesar 151,472 pada taraf signifikansi 0,0001 dan nilai F tabel sebesar 2,70 apabila kedua nilai tersebut dihitung secara bersamaan. Nilai F jauh lebih besar daripada nilai F pada tabel, menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Sebagai hasilnya, kami menerima $H1$ dan menarik kesimpulan bahwa ketiga faktor pelatihan, pertumbuhan karir, dan pemberdayaan bertindak bersama untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur besaran suatu variabel independen dapat menjelaskan tentang variabel dependen. Tabel 4.13 memperlihatkan nilai adjusted R-squared sebesar 0,813 yang berfungsi sebagai koefisien determinasi. Oleh karena itu, variabel Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Pemberdayaan sebesar 81,3% dari varian kinerja pegawai, sedangkan karakteristik lain yang tidak diperhitungkan menyumbang 18,7% dari varian kinerja karyawan.

UJI Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan temuan uji parsial variabel Pelatihan, H_0 ditolak dan H_a disetujui karena nilai koefisien beta standar sebesar 0,381 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Bukti bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas di tempat kerja, seperti yang ditegaskan H_a . Hal ini menunjukkan pengaruh yang bermanfaat dari pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y).

H_0 ditolak, dan H_a diterima, karena nilai koefisien beta baku untuk variabel Perkembangan sebesar 0,139 dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini membuktikan klaim H_a bahwa Pelatihan dan Pengembangan berdampak pada produktivitas di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan ditingkatkan dengan adanya kesempatan untuk pertumbuhan profesional (X_2).

Hasil secara parsial untuk variabel Pemberdayaan menunjukkan koefisien beta yang signifikan sebesar 0,508 pada taraf $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 tidak mungkin benar dan H_a pasti benar. Karena H_a mengklaim bahwa pemberdayaan mempengaruhi output pekerja, ini membuktikan klaimnya. Itu menggembirakan, karena menunjukkan bahwa tingkat keberdayaan karyawan (X_3) memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap produktivitas di tempat kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien beta untuk variabel Pelatihan ditemukan dalam subset tes sebesar 0,381 pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ menolak H_0 dan menerima H_a . Ini menunjukkan klaim H_a bahwa pelatihan mempengaruhi output pekerja. Karyawan dengan perilaku tinggi lebih cenderung menjadikan sifat-sifat positif ini sebagai kebiasaan, membantu orang menyesuaikan diri dengan cepat ke situasi baru, berkolaborasi dengan baik dengan orang lain, menyelesaikan lebih banyak dalam waktu lebih singkat, dan memuaskan pelanggan. Ketika kita berbicara tentang pelatihan, kita mengacu pada proses di mana setiap karyawan mengalami peningkatan kinerja secara bertahap namun stabil melalui perubahan dalam perilaku, sikap, keterampilan, dan pengetahuan mereka sendiri. Hal ini senada dengan temuan penelitian Kurniatama dan Waryanto (2022) yang menemukan bahwa pelatihan memang meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 ditolak, dan H_a diterima, karena nilai koefisien beta baku untuk variabel Perkembangan sebesar 0,139 dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini membuktikan klaim H_a bahwa Pelatihan dan Pengembangan berdampak pada produktivitas di tempat kerja. Meneliti kebutuhan pengembangan karir karyawan adalah cara yang bagus untuk mengetahui posisi perusahaan dalam hal memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawannya. Karena dampak positifnya terhadap produktivitas, manajer harus membimbing staf dalam memenuhi tujuan profesional

mereka. Ketika seorang pekerja tidak termotivasi oleh uang melainkan oleh prestise yang datang dengan mencapai tingkat senioritas tertentu di tempat kerja, dia akan maju dalam karir mereka, mendapatkan lebih banyak pengaruh, dan belajar lebih banyak selama masa kerja mereka. Organisasi juga perlu berinvestasi dalam pertumbuhan profesional karyawan mereka untuk memastikan bahwa keahlian mereka sepadan dengan persyaratan pekerjaan yang mereka pegang. Menurut data, memang demikian adanya seperti yang dijelaskan Sularmi & Banjal (2020) yang menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak yang substansial dan bermanfaat bagi produktivitas pekerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 ditolak dan H_a diterima karena hasil uji parsial variabel Pemberdayaan menunjukkan nilai koefisien beta baku sebesar 0,508 dengan nilai signifikansi 0,000 0,05. Temuan ini menguatkan klaim H_a bahwa pemberdayaan berdampak pada produktivitas di tempat kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa agar upaya pemberdayaan pegawai dinilai sangat baik, perlu dilakukan penambahan pekerjaan. Upaya yang dapat dilakukan, seperti memberikan otonomi, akuntabilitas, dan kepercayaan yang memadai kepada karyawan untuk meningkatkan moral dan kepercayaan pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan sebagai hasil dari ini. Namun, bisnis masih perlu berbuat lebih banyak untuk memberdayakan pekerja mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, seperti dengan menawarkan pelatihan yang lebih baik, menugaskan pekerja ke posisi yang paling sesuai dengan keterampilan mereka, dan menegakkan aturan mereka dengan lebih ketat, terutama terkait dengan keterlambatan dan perilaku lainnya. yang merugikan perusahaan. orang untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab karena mereka merasa diberdayakan oleh peningkatan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Temuan ini konsisten dengan Suriyani (2018) yang menemukan bahwa memberdayakan karyawan untuk membuat keputusan sendiri menyebabkan peningkatan output yang signifikan.

SIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan dampak pelatihan, pengembangan karir, dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas pada PT. Perkebunan Sidorejo menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Pelatihan berdampak positif terhadap produktivitas pekerja di PT. Perkebunan Sidorejo. Memiliki nilai signifikan secara statistik yaitu $0,000 < 0,05$. Pemahaman, kecakapan, dan perilaku pekerja dapat memperoleh manfaat dari pelatihan. Karyawan di PT Perkebunan Sidorejo semakin produktif jika mereka berusaha keras untuk meningkatkan keterampilan profesionalnya; (2) Karyawan di PT Perkebunan Sidorejo mendapat manfaat dari penekanan perusahaan pada pertumbuhan profesional. Senilai 0,0006, yang secara signifikan lebih rendah dari 0,05. Meneliti kebutuhan pengembangan karir karyawan adalah cara yang bagus untuk mengetahui posisi perusahaan dalam hal memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawannya. Produktivitas pekerja didorong sebagai hasil dari strategi ini, tetapi manajer masih perlu menginstruksikan bawahan tentang cara menangani kebutuhan pengembangan profesional mereka; (3) Karyawan PT Perkebunan Sidorejo mendapatkan manfaat dari pemberdayaan. Memiliki nilai signifikan secara statistik kurang dari 0,05 pangkat sepuluh. Jika pekerja diberdayakan

untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, itu karena manajer mereka percaya pada mereka dengan mendelegasikan tugas kepada mereka dan membiarkan mereka membuat keputusan penting. Peningkatan yang dihasilkan dalam produktivitas akan terpengaruh juga. membantu pekerja PT Perkebunan Sidorejo melakukan pekerjaan mereka lebih baik lagi.

Referensi :

- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). *Motivasi , Pelatihan Kerja , Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. 12(1), 47-56. <https://doi.org/10.32502/jimn.V12i1.5142>
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Karyawan Pada Pt Surya Pratama Service Di Jakarta. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia (Perkusi)*, 2(2), 281-286. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jiper/article/view/19613>
- Sularmi, L., & Banjal, T. P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Unibless Indo Multi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 294. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.V3i3.4867>
- Suriyani, E. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Kantor Kecamatan Haruyan Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 120. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.V5i1.1338>
- Sugiyono. (2017). *No Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Sutopo (Ed.); 2nd Ed.). Alfabeta Cv.
- Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Bandung
- Al Karim Rashed (2020). *Impact of Different Training and Development Programs on Employee Performance in Bangladesh Perspective*
- Fikri. M.K (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interoening*
- Bella Septiyna (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kair Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Interoening*
- Sany Maya Rachmatika (2015). *Pengaruh Evaluasi Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*
- Ayu Nurmila Abdi Anggoro (2020). *Pengaruh Pemberdayaan Sumberdaya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja*
- Melian Sugiarto, Marni Ningsih & Lukmono Hadi (2020). *Analisis Model Struktural Hubungan Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*