

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Sukatani

Siti Sarah Robiatul Adawiyah^{1*}, Sri Wahyuningai², and Indah Kusumawati³

^{1,2,3} Department of Management, Faculty of Economics and Business, Pelita Bangsa University

Abstrak

Introduction/Main Objectives Penelitian ini dilakukan dan dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Sukatani. Background Problems: Untuk mengetahui dan mengembangkan pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Sukatani. Novelty : Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Sukatani. Research Methods: Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang digunakan untuk meneliti suatu populasi serta sampel yakni data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner. Terdapat 4 variabel dalam penelitian ini terbagi dari variabel pendidikan dengan simbol X1, variabel bebas yang kedua yaitu Pelatihan dengan simbol X2 dan variabel bebas yang ketiga yaitu Pengembangan Karir dengan simbol X3. Dan satu variabel terikat yaitu kinerja Karyawan dengan simbol Y. Pengambilan sampel dilakukan secara Non Probability Sampling (Purposive Sampling) dan sampel jenuh berupa sampel dipilih sama dengan populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti yaitu 75 pegawai di SMA Negeri 1 Sukatani. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah stdi kepustakaan dan kuesioner dengan skala likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan program SPSS For Windows untuk menganalisis uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda berupa Uji T dan Uji F Finding/Results: Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Conclusion: Dalam penelitian ini pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kata Kunci: *Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

Copyright (c) 2023 Siti Sarah Robiatul Adawiyah

 Corresponding author :

Email Address : srhrobiatul210799@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan ,kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu Organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan/Organisasi.

Di dalam organisasi sangat membutuhkan kinerja yang dapat berpikir cerdas, maju, inovatif, dan produktif dalam menghadapi perkembangan zaman. faktor utama bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi adalah kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai diantaranya adalah melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir.

Menurut (Sendermayanti, 2017) Kinerja adalah kemampuan pegawai yang berorientasi terhadap hasil melalui proses manajemen secara keseluruhan kemudian hasil tersebut harus dibuktikan secara nyata dan dapat diukur. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, maka mempertahankan dan meningkatkan kinerja merupakan suatu kewajiban yang harus di penuhi. Kinerja dapat ditunjukkan pada sebuah hasil capaian kinerja pegawai tersebut dan dapat dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam setiap organisasi.

Pegawai akan menjadi tujuan utama bagi pihak perusahaan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, maka tanggung jawab dan peran pegawai benar-benar memberikan hasil kerja yang lebih baik dan berkualitas tetapi unsur paling penting dalam sebuah pekerjaan ialah pendidikan, (Alhempri, 2018) pendidikan ialah salah satu upaya belajar dalam meningkatkan kemampuan serta pengetahuan yang digunakan sebagai untuk modal dan bekal kerja.

Sedangkan Menurut (Kumaat dan Dotulong, 2015), menyatakan pendidikan sebagai proses mengembangkan daya pikir kemampuan kompetensi setiap individu secara terus menerus dalam jangka waktu panjang yang mempunyai tujuan utama yaitu untuk meningkatkan kualitas kemampuan diri. Widodo (2015). Dalam (Sapta & Rihayana, n.d 2022.) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan dari tugas tertentu.

Adapun dengan pelatihan, karyawan perusahaan diharapkan untuk memiliki kesempatan memperoleh pengetahuan pengetahuan baru sehingga pengetahuan tersebut dapat meningkatkan kualitas dan profesinya dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Rachmawati (2018) dalam (Ali, 2020) menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikapserta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawansesakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik,sesuai dengan standar yang dibutuhkan".

(Muftahul Rachmania, 2022) Pelatihan adalah suatu usaha untuk menumbuhkan atau menggali kemampuan seseorang sehingga ia memiliki peningkatan keterampilan, cara berpikir, dan sikap untuk mengatasi masalah masa depan bagi suatu organisasi atau instansi. Ini demi masa depan perusahaan.

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang(Hapsoro et al., 2022). sedangkan menurut (Massie, 2015) pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkankaryawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasisudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Menurut (Ratnasari, 2017) Jadi Pengembangan karier adalah serangkaian aktifitas kepegawaian yang membantu para karyawan perusahaan tersebut untuk merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum dalam mencapai pengembangan diri.

Fenomena yang terjadi saat ini pada pegawai SMA Negeri 1 Sukatani bahwansannya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai tersebut masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai lain, adanya kebiasaan pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang pada akhirnya pekerjaan menjadi bertambah sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan pula terhadap pemibanaan pada saat betugas yang antara lain dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui meng-ikuti sertakan pendidikan dan pelatihan. Setiap kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah usaha usaha untuk meningkatkan pengetahuan sikap, dan keterampilan, agar menghasilkan kinerja yang berhasil. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Sukatani, mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Sukatani, mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Sukatani, dan mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Sukatani.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan lain-lain yang memiliki tujuan menggambarkan secara sistematis dan matematis Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai SMA Negeri1 Sukatani.

Pengambilan sampel dilakukan secara Non Probability Sampling (Purposive Sampling) dan sampel jenuh berupa sampel dipilih sama dengan populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti yaitu 75 pegawai di SMA Negeri 1 Sukatani. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan kuesioner dengan skala likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan program SPSS For Windows untuk menganalisis uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda berupa Uji T dan Uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas ini digunakan untuk menguji layak tidaknya butir-butir instrumen untuk penelitian. Hasil validitas suatu indikator dikatakan valid apabila uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk disagree of freedom (df) = $n-2$. Kriteria pada uji validates yaitu jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka item kuesioner tersebut valid. Apabila $<$ r tabel, maka bisa dikatakan kuesioner tidak valid. Dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel yaitu $df = (75-2)$ dan $\alpha = 0,05$ Berdasarkan hasil penghitungan dari 30

pernyataankuesioner, seluruhnya dinyatakan valid. Sehingga seluruh pernyataan instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur penelitian ini, berikut hasil uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	0,625	0,227	Valid
	X1.2	0,468	0,227	Valid
	X1.3	0,414	0,227	Valid
	X1.4	0,525	0,227	Valid
	X1.5	0,531	0,227	Valid
	X1.6	0,669	0,227	Valid
	X1.7	0,494	0,227	Valid
	X1.8	0,614	0,227	Valid
	X1.9	0,475	0,227	Valid
	X1.10	0,743	0,227	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,300	0,227	Valid
	X2.2	0,495	0,227	Valid
	X2.3	0,577	0,227	Valid
	X2.4	0,487	0,227	Valid
	X2.5	0,748	0,227	Valid
	X2.6	0,743	0,227	Valid
	X2.7	0,297	0,227	Valid
	X2.8	0,734	0,227	Valid
	X2.9	0,828	0,227	Valid
	X2.10	0,744	0,227	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,568	0,227	Valid
	X3.2	0,516	0,227	Valid
	X3.3	0,316	0,227	Valid
	X3.4	0,333	0,227	Valid
	X3.5	0,485	0,227	Valid

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai r hitung untuk pernyataan variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan r hitung > r tabel (0,227). Maka pernyataan yang berkaitan dengan

Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode untuk menilai kuesioner sebagai ukuran suatu konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika tanggapan terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan nilai batas alpha 0,60 dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Berikut ini hasil data dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,602	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,905	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,620	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,942	Reliabel

Sumber: Data penelitian, (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel Pendidikan (X1) 0,602, Pelatihan (X2) sebesar 0,905, Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,620, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,942. Semua variabel yang telah diujikan nilainya sudah diatas 0,6. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan dari hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar $3,139 > t$ tabel 1,993 dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa pertama yang diajukan oleh peneliti diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Sukatani.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sarwani dan Sunarsi (2020) dengan hasil penelitian pendidikan berpengaruh signifikan dalam kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin tinggi work life balance maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dari hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar $5,153 > t$ tabel 1,993 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa kedua yang diajukan oleh peneliti diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Sukatani.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mulyadi, Hidayati, & Maria (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan

berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin intens pelatihan dilaksanakan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dari hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar $-3,027 > t$ tabel 1,993 dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa ketiga yang diajukan oleh peneliti ditolak, yaitu pengembangan karir dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Sukatani.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Suci septia Ningsih (2019) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kc Madiun" yang dipublikasikan ETHEESE IAIN Ponorogo dengan hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan terhadap pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dari hasil pengujian pada uji f yaitu sebesar $31,214 > f$ tabel 2,73 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa keempat yang diajukan oleh peneliti diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Sukatani.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jatmiko, Setiadi, dan Rahayu (2022) menyimpulkan terdapat pengaruh positif pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Sukatani. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Sukatani. Hal ini berarti semakin banyak pegawai yang mengikuti pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Sukatani. Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Sukatani.

Referensi:

- Alhempri, R. R. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Oscar Mas Cabang Pekanbaru Akses online : 29(2), 61-69.
- Ali, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Airlangga University Press (AUP) Surabaya. *Molecules*, 2(1), 1-12.
- Amalia, M. Z. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Feva Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(7), 1-16.

- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676-4
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia: strategi mengelola karyawan (3rd ed.). CAPS (Center For Academic Publishing Server).
- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 166-175. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2298>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220-237. pb160910179@upbatam.ac.id
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Langgeng Jatmiko, Pompong B. Setiadi, S. R. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2).
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635-645.
- Muftahul Rachmania, M. khori. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 11(1), 859-867.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29. <https://doi.org/10.29264/jkin.v15i1.1999>
- Ningsih, S. S. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI SYARIAH KC MADIUN. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5-10.
- Nurul Fizia1, M. I. M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Megahmaktur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>
- Nurzaman, E., & Sarwani. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Standarisasi Dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 4(3), 220-226.
- Octaviani E. N., & U. H. N. (2018). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap organizational citizenship behavior (ocb) (studi pada karyawan PT Woonam Music, Ngoro-Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(1), 107-114.
- Parabasari, R. D., & Baehaki, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PNS Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota

Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 06(September), 81-88.

Raini, E. C. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ASSEMBLY DI PT. KIYOKUNI INDONESIA.

Ratnasari, sri L. (2017). *Sumber Daya Manusia. Unggul Pangestu Nirmana. Rochaety, E. (2007). Metodologi penelitian Bisnis. Mitra Wacana Media.*

Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau.

Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review), 12(4), 455-467.

Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (n.d.). *Jurnal EMAS*. 3.

Sendermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Sudaryo, Y., & Aribowo, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia :*

Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik. Andi.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan) – MPP (1st ed.). alfabeta.*

Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). The Influence of Work Training and Career Development to Employee Performance (Sudy on PT Air Manado). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 351-360.

Wahyunata, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 112. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13147>

Wicaksono, W. et al. (2021). Effect of competency and Career Development on Employee Performance at PT. Indojaya Sukses Makmur in Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 9 No 1.