

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Bank Sultra Kendari

Rince Tambunan* ✉

*Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1964>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Bank Sultra Kendari. Responden penelitian berjumlah 89 orang yang seluruhnya merupakan pegawai tetap Bank Sultra. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana dengan program aplikasi SPSS versi 2.1.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Bank Sultra Kendari. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin baik pula pengembangan karir, begitu juga dengan pelatihan yang diikuti karyawan yang berdampak signifikan terhadap pengembangan karir. Selain itu, proses pengembangan karir pegawai di Bank Sultra Kendari dilakukan dengan mempertimbangkan aspek loyalitas atau loyalitas pegawai kepada perusahaan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pendidikan karyawan dan pelatihan kerja harus menjadi salah satu pertimbangan utama untuk pengembangan karir karyawan dan tidak semata-mata didasarkan pada loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Kata Kunci: pendidikan dan pelatihan kerja; pengembangan karir

Abstract

This study aims to analyze and determine the effect of education and job training on employee career development at Bank Sultra Kendari. Research respondents were 89 people, all of whom were permanent employees of Bank Sultra. The process of collecting data using a questionnaire. The sampling method used proportional random sampling. The data analysis method used Simple Linear Regression Analysis with SPSS version 2.1 application program.

The results showed that education and job training had a significant effect on employee career development at Bank Sultra Kendari. The higher the education level of employees, the better career development will be, as well as the training that is attended by employees which has a significant impact on career development. In addition, the employee career development process at Bank Sultra Kendari is carried out by considering aspects of employee loyalty or loyalty to the company. This study found that employee education and

job training should be one of the main considerations for employee career development and not solely based on employee loyalty to the organization.

Keywords: education and job training; career development.

Copyright (c) 2022 Rince Tambunan

✉ Corresponding author : Rince Tambunan

Email Address : rincetambunanstie66kdi@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan maju dan berkembangnya sebuah perusahaan. Perusahaan yang besar biasanya sangat memperhatikan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yakni karyawannya. Begitu pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, maka biasanya ada dalam perusahaan divisi khusus yang menangani hal tersebut yakni divisi pengembangan sumber daya manusia. Perhatian perusahaan terhadap pengembangan sumber daya manusia tersebut tentu sangat wajar karena bagi perusahaan, sumber daya manusia yang unggul akan lebih berharga dan bernilai bagi keberlangsungan perusahaan sehingga mampu bersaing di pasar industri yang sejenis.

Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi karyawan sangat bermanfaat terutama untuk peningkatan kompetensi dan kemampuan kerja serta bagi pengembangan karir karyawan tersebut. Bagi perusahaan manfaat pendidikan dan pelatihan kerja adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan daya saing perusahaan sehingga perusahaan tersebut memiliki nilai atau *value* sehingga perusahaan tersebut dapat tumbuh dan berkembang dengan baik.

Perusahaan yang bergerak dalam industri jasa keuangan seperti bank, harus memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang handal. Industri perbankan yang basis kerjanya adalah mengelola data secara computerisasi sangat penting memiliki karyawan yang mumpuni. Selain itu industri perbankan juga menjual jasa pelayanan, sehingga perlu juga SDM yang mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen atau nasabah. Bagi pegawai atau karyawan, biasanya pendidikan dan pelatihan kerja sangat penting terutama untuk pengembangan karir. Karena biasanya dalam perusahaan, bagi karyawan yang ingin mendapatkan promosi karir biasanya ada kriteria dan kualifikasi tersendiri salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan kerja. Sehingga dengan demikian pendidikan dan pelatihan kerja sangat penting baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan tersebut.

Apabila seseorang akan mengerjakan suatu pekerjaan atau suatu tugas baru, belum tentu mampu mengerjakan itu dengan baik. Untuk itu perlu diadakan pendidikan dan pelatihan kerja dan apa saja yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan penting dilaksanakan baik untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas pendidikan dan pelatihan maka diharapkan minat perhatian karyawan yang akan ditanganinya akan semakin meningkat dan dengan demikian mereka akan lebih dapat mengembangkan potensi yang ada didalam diri mereka masing-masing dan menghasilkan input yang cukup besar bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan dari uraian tersebut di atas, maka pendidikan dan pelatihan kerja sangat penting bagi pengembangan karir karyawan. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan jalur karir pilihan yang dapat diambil oleh karyawan untuk pengembangan karirnya. Banyak variabel yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan, salah satu variabel tersebut adalah pendidikan dan pelatihan kerja. Pendidikan dan pelatihan kerja secara empiris berpengaruh bagi pengembangan karir karyawan sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Suci Safitriani (2020) dan Andriani, et.al (2017) dimana dari hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

Bank Sultra merupakan salah satu badan usaha milik daerah (BUMD) yang bergerak dibidang jasa keuangan. Bank Sultra Kendari sebagai perusahaan pelat merah milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara juga memberikan kesempatan bagi para karyawannya dalam rangka pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Salah satu bentuk pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan adalah diklat perpajakan yang diikuti oleh para karyawan dan juga stake holder di Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penilaian terkait pendidikan dan pelatihan yang ada di Bank Sultra belum sesuai dengan harapan Bank Sultra sehingga penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan.

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank Sultra Kendari?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank Sultra Kendari.

Kajian Teoritik

Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa metode pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan karir karyawan, metode pendidikan dan pelatihan bisa dilakukan melalui On The Job, Vestibule., Demonstration and Exsample, Simulation dan Apprenticeship. Menurut Tobari (2014) bahwa indikator pendidikan dan pelatihan yaitu terdiri dari : (1). Materi Diklat, (2). Kemampuan Instruktur/Pelatih, (3). Metode Yang Digunakan dan Evaluasi Pelaksanaan Diklat.

Selanjutnya Dessler (2002) menjelaskan bahwa karir adalah urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya. Sedangkan pengembangan karir adalah proses yang disengaja yang melalunya seseorang menjadi sadar akan atribut yang berhubungan dengan karir personal dan rangkaian langkah sepanjang hidup yang menyumbang kepada pemenuhan karirnya. Indikator pengembangan karir menurut Sedarmayanti (2014) yaitu: prestasi kerja, Exposure (pengenalan oleh pihak lain), kesetiaan Pada Organisasi dan Kesempatan Untuk Tumbuh. Adapun manfaat dan harapan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah mengembangkan ilmu pengetahuan atau teori-teori keilmuan

khususnya MSDM dan memberikan alternatif kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan kerja bagi pengembangan karir karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan populasinya adalah seluruh karyawan pada Bank Sultra Kendari kantor pusat yang berjumlah 115 orang. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ditentukan dengan menggunakan rumus Taro Yamane atau Slovin (Riduwan : 2009:71) yaitu:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d² = persentase kelonggaran ketidak-telitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (5%).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *proportional random sampling*, yaitu setiap unsur dari keseluruhan populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih berdasarkan perbandingan. Dengan demikian besarnya sampel yang digunakan adalah:

$$n = \frac{115}{115.(0,05)^2+1}$$

$$n = \frac{115}{1,2875} = 89,32 \text{ dibulatkan menjadi } 89 \text{ yang dijadikan sampel}$$

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner atau angket dan dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian ini. Sebelum angket disebarakan terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Alat ukur dikatakan valid jika nilai korelasi antara item pertanyaan dengan total item adalah signifikan dimana probabilitas yang diperoleh < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan tersebut adalah valid. Uji reliabilitas untuk menguji konsistensi instrumen menggunakan *Reliability Coefficients scale (Alpha)*, instrumen dianggap telah memiliki tingkat kehandalan yang dapat diterima (reliabel) jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah lebih besar atau sama dengan ≥ 0,6 (Ghozali, 2005) menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS Versi 16.0.

Sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan alat bantu software statistik SPSS versi 21. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X$$

Dimana :

Y = Pengembangan karir

X = Pendidikan dan pelatihan

a = Konstanta regresi.

β = Koefisien regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan kriteria menurut Ghozali (2013) yakni pengujian secara parsial (uji signifikan t). Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel dependen. Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas t sig dengan alpha ($\alpha = 0,05$). Urutan pengujiannya sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$ Artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel pendidikan dan pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan di Bank Sultra Kendari.

Ha : $\beta > 0$ Artinya ada pengaruh signifikan variabel pendidikan dan pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan di Bank Sultra Kendari.

Adapun kriterianya sebagai berikut:

1. Jika probabilitas t sig lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka hipotesis diterima.
2. Jika probabilitas t sig lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL ANALISIS

Uji Validitas

Sebagai langkah awal pengujian validitas data instrumen dilakukan dengan uji sampel minimal sebanyak 30 orang untuk mengetahui apakah data instrumen yang akan digunakan itu telah memenuhi syarat validitas sebuah data atau belum.

Berdasarkan data pada Tabel 1, menunjukkan bahwa dari 8 instrumen indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan (variabel independen) memiliki nilai probabilitas (*p-value/sig*) uji validitas instrumen untuk variabel pendidikan dan pelatihan (X1) lebih kecil dari nilai α (alpha) atau tingkat presisi yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 sehingga secara keseluruhan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Sehingga dengan demikian instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pengembangan Karir

No Item	Pearson Correlation	Nilai Alpa Ditetapkan	Probability Sign	Keterangan
1	0,697	0,05	0,000	Valid
2	0,731	0,05	0,000	Valid
3	0,671	0,05	0,000	Valid
4	0,697	0,05	0,000	Valid
5	0,773	0,05	0,000	Valid
6	0,606	0,05	0,000	Valid
7	0,697	0,05	0,000	Valid
8	0,736	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data Instrumen Penelitian diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*p-value/sig*) uji validitas instrumen untuk variabel pengembangan karir (Y) seluruhnya lebih kecil dari nilai α (*alpha*) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 sehingga seluruh instrumen yang

digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut. Sehingga dengan demikian seluruh instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel independen dan variabel dependen adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	N Of Items	Cronbach's Alfa
Pendidikan dan Pelatihan	8	0,819
Pengembangan Karir	8	0,848

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan dari Tabel 2 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai alpha Cronbach's yang dihasilkan untuk keseluruhan instrumen variabel pendidikan dan pelatihan adalah 0,819 atau $\geq 0,6$. Dan nilai alpha Cronbach's untuk variabel pengembangan karir adalah 0,848 atau $\geq 0,6$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Adapun hasil uji t selanjutnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t Sig)

Model	Untandardized Coeficient		Standardized Coeficient Beta	t	Sig
	B	Std error			
(Constant)	5,435	1,881		2,890	,005
Pendidikan dan Pelatihan	,762	,060	,808	12,622	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

Berdasarkan Tabel 3 Coefficients tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai nilai probabilitas t sig untuk variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,000 atau jauh lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$) sehingga dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Bank Sultra Kendari .

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi R-Square (R²) adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Untuk melihat hasil analisis uji hipotesis koefisien determinasi R square (R²) dapat dilihat melalui tabel model *summary* output SPSS versi 21 pada kolom R Square sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Squared	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,809	,652	,648	2,83409

a. Predictors : (constant) pendidikan dan pelatihan

b. Dependenden Variabel Pengembangan Karir

Berdasarkan data statistik hasil analisis data menggunakan SPSS versi 21 pada tabel 4 tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan R square (R^2) adalah sebesar 0,652. Nilai koefisien tersebut memiliki arti bahwa sebesar 65,2 persen dari pengembangan karir karyawan di Bank Sultra Kendari dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 34,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,652 menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya adalah dalam kategori kuat.

PEMBAHASAN

Pengembangan karir karyawan merupakan bagian dari kebijakan manajemen sebuah perusahaan khususnya dibidang devisi pengembangan sumber daya manusia. Beberapa cara dalam pengembangan sumber daya manusia atau karyawan dilakukan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Jadi jalur karier melalui pendidikan dan pelatihan ini dilakukan agar karyawan memperoleh dan meningkatkan skill dan keahliannya dalam tugas dan pekerjaanya.

Secara deskriptif dapat dijelaskan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan bagi karyawan di Bank Sultra Kendari dirasakan oleh karyawan sudah sesuai baik dari instruktur, metode yang digunakan, materi diklat dan evaluasi pelaksanaan diklat sudah cukup baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari empat indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan bahwa tingkat persepsi karyawan terhadap indikator yang paling tinggi pada variabel pendidikan dan pelatihan adalah pada indikator kemampuan istruktur dengan nilai skor rata-rata 3,96. Hal tersebut memberi makna bahwa pihak Bank Sultra Kendari menurut persepsi karyawan telah menghadirkan instruktur yang berpengalaman dan mampu membawakan materi secara jelas dan mudah dipahami oleh peserta diklat.

Nilai persepsi karyawan terhadap indikator variabel pendidikan dan pelatihan yang paling rendah adalah pada indikator evaluasi pelaksanaan diklat dimana terdapat 30,3 persen karyawan yang menyatakan netral atau tidak tahu apakah organisasi tempatnya bekerja memberikan evaluasi terhadap kinerja karyawan yang telah mengikuti diklat atau tidak. Akan tetapi yang menjawab setuju bahwa organisasi melakukan evaluasi terhadap karyawan yang telah mengikuti diklat khususnya pada aspek kinerjanya. Kendati demikian secara umum karyawan memberikan persepsi yang positif dan baik terhadap pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Bank Sultra Kendari dalam rangka untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

Pengembangan karir merupakan sarana atau jalur karir yang dirancang oleh pihak manajemen khususnya bagian sumber daya manusia untuk membantu karyawan untuk meniti jalur karir atau pengembangan karir itu sendiri. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel ini adalah prestasi kerja, exposure atau pengenalan dari pihak lain, kesetiaan pada organisasi dan kesempatan untuk tumbuh. Berdasarkan hasil penelitian yaitu persepsi responden atau karyawan menyatakan setuju terhadap indikator kesetiaan pada organisasi dengan nilai skor rata-rata tertinggi yaitu 4,07 hal tersebut memberikan makna bahwa pengembangan karir karyawan Bank Sultra Kendari paling besar

didasarkan atas kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Setiap perusahaan memang lebih mengutamakan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena kebanyakan orang-orang yang menduduki suatu jabatan tertentu atau mendapatkan promosi jabatan adalah mereka para karyawan yang senior atau telah bekerja lama dan loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan persepsi responden atau karyawan, bahwa nilai skor rata-rata terendah adalah pada indikator prestasi kerja yakni sebesar 3,60. Hal tersebut memberikan makna bahwa prestasi kerja karyawan bukanlah satu-satunya ukuran bagi perusahaan dalam menentukan sistem pengembangan karir. Aspek yang paling utama yang menjadi dasar pengembangan karir karyawan di Bank Sultra Kendari adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Karena kesetiaan karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut merasa ikut memiliki dan ingin terus bersama membesarkan organisasi tempat dia bekerja, sehingga sangat wajar apabila posisi-posisi jabatan atau promosi jabatan biasanya diberikan kepada karyawan yang senior atau telah mengabdikan lama, sedangkan prestasi kerja adalah nilai tambah bagi karyawan untuk meniti karir di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di Bank Sultra Kendari sebesar 65,2 persen sedangkan sisanya sebesar 34,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain. Pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi karyawan dan merupakan investasi bagi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan pengetahuan baik secara konseptual atau teori maupun praktek kepada karyawan agar supaya para karyawan lebih cakap dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Menurut Simamora (2004) menyatakan bahwa salah satu tujuan dari pendidikan dan pelatihan bagi karyawan adalah untuk membentuk sikap loyalitas dan kerjasama yang menguntungkan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa yang paling dominan dalam pengembangan karir di bank Sultra Kendari adalah karena loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2004) bahwa pada umumnya dalam pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan memiliki relevansi atau hubungan yaitu untuk kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, alih tugas, alih wilayah kerja dan penugasan khusus. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suci Safitriani dan Mailina S, et.,all (2020) dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa secara parsial pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Akan tetapi penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devi Riana (2016) yang menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

SIMPULAN

Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di Bank Sultra Kendari. Pengembangan karir karyawan di Bank Sultra Kendari dilakukan dengan mempertimbangkan aspek loyalitas atau kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Referensi :

- Dessler, Gary, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Devi Riana, 2016. *Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia Fatmawati Jakarta Selatan)*. Sumber: <http://repository.uinjkt.ac.id>
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, SP, Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV, Haji Masagung
- Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia Teori dan Penerapan*. Buku 1 Edisi 4. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, Marihot, amh 2000, *Manajemen Personalial,Edisi ke 3*. Gadjah mada University Press
- Mailina S, et.al, 2020. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai negeri Sipil di kantor Kecamatan Loa Janan Ilir*. Skripsi Fisip Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Sumber: <https://media.neliti.com/media/publications/249175>
- Ni Putu Andriani, et.al, 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. E-Jurnal Manajemen Unud Vol.6 No.11 2017 ISSN.2302-8912. Sumber: <https://media.neliti.com/media/publication>.
- Riduwan, 2009, *Metode&teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, P Sondang 2002, *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke dua*. Jakarta: Erlangga
- Suci Safitriani, 2020. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai*. Skripsi FEBI UMSU. Sumber: <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/5025/1/>
- Tobari, T, 2014. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama