

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pekerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Anak Agung Intan⁽¹⁾

I Komang Gede⁽²⁾

Ida Ayu Sasmita Dewi⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

e-mail: agungintan072@gmail.com

ABSTRACT

This study examined the effect of employee training and development on improving the performance of PT employees. Garuda Indah Benoa Pesanggaran Wing in Denpasar. The population of this study was the staff of the PT care department. There are 37 people in the Garuda Indah Benoa Pesanggaran Wing in Denpasar. The sample used in this study was 37, which was determined by the numerical method. Data analysis techniques used in this study are validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test and F-test. Based on the research results, it can be seen that: (1) Training has a positive and significant effect on employee performance. (2) Staff development has a positive and significant impact on staff performance. (3) Training and staff development simultaneously affect employee performance. After seeing the research results in the future PT care department. Garuda Indah Wing must be able to create training sessions with fun situations such as prize games and others so that employees are happy to participate in the training.

Keywords: Training, Development, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sayap Garuda Indah Benoa Pesanggaran di Denpasar. Populasi penelitian ini adalah staf bagian perawatan PT. Ada 37 orang di Sayap Garuda Indah Benoa Pesanggaran Denpasar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 orang yang ditentukan dengan metode numerik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa: (1) Pelatihan mempunyai pengaruh positif. hasilnya dan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Pengembangan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Pelatihan dan pengembangan staf secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah melihat hasil penelitian di bagian perawatan PT kedepannya. Wing Garuda Indah harus mampu menciptakan pelatihan-pelatihan dengan situasi yang menyenangkan seperti permainan hadiah dan lain-lain sehingga membuat para staf bersemangat untuk mengikuti pelatihan.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan

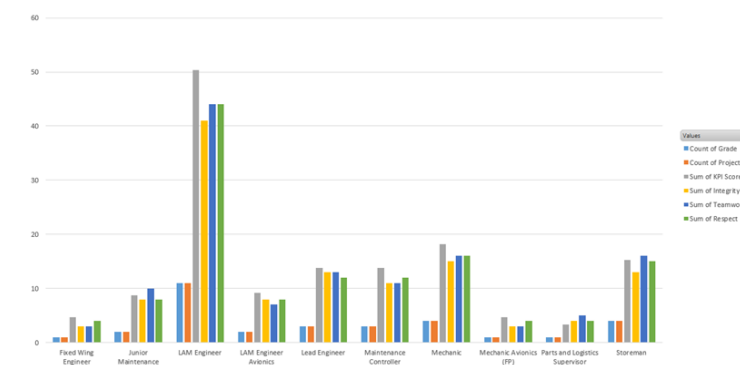
Pendahuluan

Kriteria kinerja merupakan dimensi evaluasi kinerja pengurus, tim, dan unit kerja. Secara bersama-sama, dimensi-dimensi ini merupakan ekspektasi kinerja yang ingin dicapai oleh individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut (Kilvin & Siagian, 2020), (Iskandar & Yusnandar, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaji, pelatihan pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja, pengembangan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja

Wawancara HR menunjukkan bahwa KPI mengalami penurunan kinerja pada tahun

2023, terlihat pada bagian maintenance yang kinerja karyawannya kurang baik. Departemen pemeliharaan yang berkinerja buruk penting dalam menentukan efektivitas penyewaan helikopter. Indikator kinerja utama atau key performance indicator disebut juga dengan key performance indikator merupakan nilai kuantitatif yang menunjukkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan utama bisnisnya. Tujuan dari keberadaan bagian ini adalah untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi downtime dan menjamin kelancaran operasional produksi perusahaan. Untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang dapat merugikan perusahaan di masa lalu, diperlukan peningkatan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja saat ini. Memberikan, memberikan pelatihan profesional dan pengembangan profesional kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai KPI yang ditetapkan.

Kondisi kerja pekerja PT. Sayap Garuda Indah Benoa Pesangaran di Denpasar dipengaruhi oleh baik buruknya kinerja karyawan yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja manajemen. Kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi pegawai dan organisasi, sehingga pegawai akan berkinerja baik dan berusaha meningkatkan kinerjanya jika kebutuhannya terpenuhi. Dikatakan bahwa perusahaan berkembang dan sukses bukan karena tingginya keuntungan yang diterimanya, namun karena kualitas sumber daya manusianya. Ketika pekerjaan administratif berkurang, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti menawarkan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Berikut tabel KPI departemen maintenance PT. Sayap Garuda Indah Benoa Pesangaran, Denpasar.



Gambar 1. KPI Maintenance Departement Tahun 2022

Sumber: PT. Sayap Garuda Indah, 2023

Jika dilihat dari hasil data KPI pemeliharaan pada Tabel 1.1 di atas, terlihat mengalami penurunan pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan pengembangan staf dengan kebutuhan perusahaan, serta kegagalan dalam mencapai tujuan. menetapkan KPI. . Memastikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai target KPI, kurangnya dukungan dan sumber daya yang diberikan perusahaan untuk pengembangan karyawan, dan kurangnya komunikasi yang jelas antara manajer dan karyawan mengenai ekspektasi kinerja dan pengembangan yang diinginkan.

Terdapat sebuah fenomena pelatihan profesional di PT. Sayap Garuda Indah Benoa Pesangaran di Denpasar, berkaitan dengan materi dan metode yang perusahaan berikan. Menyediakan sumber daya dan metode yang tepat sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan ketika berhadapan dengan pelanggan. Padahal *on the job* training merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dengan adanya *on the job* training maka pegawai akan lebih percaya diri terhadap kemampuannya

dan produktivitas kerja pun akan meningkat., meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Hal ini dapat mengurangi kesalahan yang dapat merugikan bisnis. Di bawah ini adalah tabel pelatihan sistem manajemen keselamatan yang diberikan kepada manajer dan karyawan PT. Garuda Indah Benoa Pesangaran Wing, Denpasar:

Tabel 1. Safety Management System Training Tahun 2023

No	Item	Minutes
1	<i>Introduction</i>	15
2	<i>Basic safety concepts</i>	15
3	<i>Introduction to safety management</i>	15
4	<i>Identification of hazards</i>	45
5	<i>Risks</i>	30
6	<i>Exam</i>	30

Sumber: PT. Sayap Garuda Indah, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dijelaskan pelatihan sistem manajemen keselamatan bagi karyawan PT. Sayap Garuda Indah Benoa Pesangaran, Denpasar. Kurangnya pemahaman staf akan pentingnya pelatihan sistem manajemen keselamatan untuk menjaga keselamatan dan keamanan dalam operasi penyewaan helikopter, staf tidak dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dalam operasi sehari-hari tanpa dukungan dan pengawasan operasi. Penerapan dan penyampaian pelatihan sistem manajemen keselamatan Kurangnya evaluasi dan umpan balik mengenai efektivitas pelatihan peningkatan keselamatan.

Sistem Manajemen Keamanan PT. Sayap Garuda Indah Benoa Pesangaran di Denpasar adalah; Induksi merupakan perkenalan yang dilakukan terhadap orang baru pada suatu lingkungan, misalnya saja lingkungan kerja. Konsep keselamatan dasar adalah pelatihan yang berfokus pada aspek-aspek penting seperti program keselamatan dan kesehatan kerja, penilaian dan manajemen risiko, pencegahan dan pengendalian bahaya.

Masalah pengembangan karyawan PT. Sayap Garuda Indah Benoa Pesangaran di Denpasar yaitu ketidakmampuan staf menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengembangan perangkat lunak dalam pekerjaan sehari-hari. Ketidakmampuan pegawai tersebut disebabkan oleh kurangnya kesempatan atau situasi di tempat kerja yang memungkinkan pegawai untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pengembangan program. Pelatihan faktor manusia atau "*human factors training*" adalah tentang memahami perilaku dan kinerja manusia. Menurunnya efisiensi karyawan disebabkan karena karyawan tidak memahami konsep faktor manusia dan bagaimana pengaruhnya terhadap efisiensi dan keselamatan dalam penyewaan helikopter, ketidakmampuan karyawan dalam mengenali dan mengatasi faktor manusia yang dapat menyebabkan kesalahan atau kecelakaan. , dan kurangnya integrasi informasi yang diperoleh dari pelatihan faktor manusia ke dalam praktik sehari-hari karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan masih kurang. Namun berdasarkan kesimpulan peneliti, terdapat fenomena kurangnya dukungan dalam pengembangan staf, dan juga kurangnya komunikasi antara manajemen dan karyawan mengenai ekspektasi kinerja, sehingga membuat karyawan kurang puas dengan pekerjaannya sehingga mengurangi kepuasan kerja dan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah ditemukan dan dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk menyusun suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pekerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Sayap Garuda Indah Benoa Pesanggaran di Denpasar.”

Berdasarkan penelitian sebelumnya, (Salju, 2023) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kualitas, perusahaan melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Dengan cara ini hasil kerja karyawan meningkat dan kualitasnya pun meningkat. Dengan pekerjaan pribadi yang berkualitas, karyawan menjadi lebih berpengetahuan dan kompeten dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil studi empiris (Siburian & Anggrainie, 2022) yang digunakan sebagai pembanding. Pelatihan berpengaruh “positif dan signifikan” secara parsial terhadap hasil kerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian (Bimbim, 2021) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Keamanan Pangan, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar.

H1: Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut Nurminingsih (2022) pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Perkembangan merupakan suatu keadaan yang menunjukkan naiknya kedudukan seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan karir yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kerja pegawai untuk mencapai hasil yang memuaskan guna mencapai tujuan organisasi tempatnya bekerja. Penelitian kali ini juga sejalan dengan hasil yang diperoleh. pekerjaan empiris. penelitian yang menggunakan mis. (Wiryawan & Rahmawati, 2020) memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas sistem informasi personal yang didukung dengan pengembangan kompetensi maka kinerja personal PT akan semakin meningkat. Masa kejayaan Noble Bud. Pengembangan adalah suatu bentuk kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mengoptimalkan prestasi kerjanya guna mengembangkan karirnya di masa depan.

H2: Pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

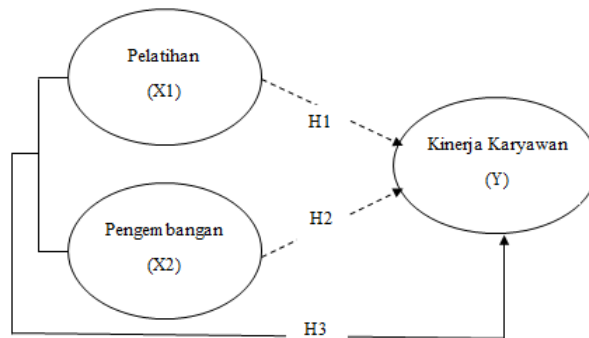
Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut (Raharjo et al., 2022), kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pendidikan dan pengembangan didukung oleh komitmen peserta didik dalam memahami materi, ketepatan metode pelatihan dan kejelasan tujuan pelatihan. Semakin karyawan memahami tujuan pelatihan, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk menyelesaikan pelatihan tersebut. Hal ini berkorelasi dengan fakta bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dikutip oleh (Nurkhotimah, 2022) bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai dampak positif yang signifikan. pada peningkatan staf. Pelatihan merupakan wadah lingkungan dimana karyawan dapat mengadopsi atau mempelajari sikap dan proses pengajaran pengetahuan dan keterampilan tertentu sehingga karyawan dapat lebih baik dalam menjalankan tugas pekerjaannya sesuai standar yang dipersyaratkan.

H3: Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Daerah penelitian adalah Jalan Raya Pelabuhan Benoa Pesanggaran Denpasar Bali, dan nama perusahaan dalam penelitian ini adalah PT. Sayap Garuda Indah Benoa

Pesangaran, Denpasar. Alasan penulis melakukan penelitian pada perusahaan ini karena kecelakaan di industri penerbangan mulai meningkat, dengan adanya penundaan dan pembatalan penerbangan, protes dan pemogokan. Untuk mengurangi kecelakaan helikopter dan kurangnya perhatian terhadap keselamatan, perusahaan sebaiknya menerapkan program pelatihan bagi karyawannya, termasuk pelatihan sistem manajemen keselamatan dan pelatihan staf. Populasi penelitian adalah bagian perawatan PT. Sayap Garuda Indah Benoa Pesangaran di Denpasar memiliki 37 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik atau purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang, kemudian data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Alasan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: (Salju, 2023), Nurminingsih (2022), Yayah (2022)

Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Data yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan lolos uji validitas dan reliabilitas dengan koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 dan nilai alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji hipotesis klasik menunjukkan data berdistribusi normal dengan tingkat signifikansi 0,200. Data tersebut juga dimasukkan dalam penelitian ini karena tidak ditemukan tanda-tanda perancu pada hasil penelitian yang ditemukan pada uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.747	8.339		0.929	0.359
	Pelatihan	0.663	0.211	0.417	3.135	0.004
	Pengembangan	0.918	0.264	0.462	3.472	0.001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 7,747 + 0,663X_1 + 0,918X_2 + e$$

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif antara pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,135$ dan nilai sig 0.004. Pelatihan adalah program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas secara posisional dalam diri individu, kelompok, atau

organisasi/perusahaan. Definisi lain mengatakan bahwa pelatihan adalah cara untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka yang lemah dengan membekali mereka dengan keterampilan dan tugas tertentu. Pelatihan merupakan salah satu tindakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dunia kerja. Karyawan baru dan lama harus dilatih. Hal ini karena persyaratan pekerjaan dapat berubah karena perubahan lingkungan kerja, strategi, dll. Pelatihan karyawan merupakan pengajaran pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu kepada karyawan agar dapat meningkatkan keterampilannya sesuai standar dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif pengembangan pekerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,135$ dan nilai sig 0.001. Pengembangan merupakan suatu proses dimana status individu dalam suatu organisasi meningkat sepanjang jalur karir yang ditentukan oleh organisasi. Tujuan utama pengembangan pegawai adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja pegawai agar hasilnya baik untuk mencapai tujuan organisasi tempatnya bekerja. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusaq (2022) yang menemukan bahwa pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para pekerja PT akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kualitas sistem komunikasi manusia yang didukung oleh perkembangan teknologi. Itu adalah masa yang mulia dan makmur. Pengembangan merupakan suatu jenis kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mengoptimalkan kinerjanya guna pengembangan profesional di masa depan...

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	0.624	0.602	6.34901

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas diperkirakan koefisien determinasi dengan nilai R-squared sebesar 0,602. Artinya sebesar 60,2% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh varian kedua variabel pelatihan dan pengembangan pegawai. Sedangkan sisanya (100% - 60,2% = 39,8%) dijelaskan oleh faktor lain di luar sampel penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2277.896	2	1138.948	28.255	.000 ^b
	Residual	1370.536	34	40.310		
	Total	3648.432	36			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Sumber : Data diolah 2024

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Ftabel sebesar 3,25 dan nilai Fhitung sebesar 28,255. Oleh karena itu, jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan Fhitung berada pada daerah penolakan H_0 maka H_3 diterima. Artinya pelatihan dan pengembangan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti benar.

Pengajaran dan pengembangannya didukung oleh komitmen siswa terhadap penguasaan materi, metode pengajaran yang tepat dan kejelasan tujuan pengajaran. Semakin karyawan memahami tujuan pelatihan, semakin besar keinginan mereka untuk menyelesaikannya. Hal ini berkaitan dengan fakta bahwa pelatihan dan pengembangan manusia mempunyai dampak yang signifikan terhadap pembelajaran karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Siti (2023) yang menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan adalah suatu lingkungan bagi karyawan untuk memperoleh atau mempelajari suatu proses yang mengajarkan sikap dan pengetahuan serta keterampilan tertentu, memungkinkan karyawan memperoleh lebih banyak pengetahuan dan melaksanakan tugasnya dengan lebih baik sesuai standar yang disyaratkan.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan pengembangan pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil penelitian, kedepannya *Departement Maintenance* PT. Sayap Garuda Indah harus mampu membuat pelatihan dengan situasi yang menyenangkan seperti diadakan *game* hadiah dan lainnya sehingga karyawan bersemangat untuk bisa mengikuti pelatihan. *Departement Maintenance* PT. Sayap Garuda Indah harus tegas kepada karyawan dimana setiap karyawan yang melanggar peraturan seperti terlambat datang ke kantor agar diberikan sanksi sehingga kedepannya karyawan bisa taat dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. *Departement Maintenance* PT. Sayap Garuda Indah diharapkan lebih kreatif dalam bekerja dan memiliki semangat tinggi dalam bekerja, karyawan harus mampu bekerja mandiri dimana bisa mengerjakan tugas tanpa harus diperintah terlebih dahulu. Hal ini nantinya bisa membantu karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga pekerjaannya dapat selesai tepat waktu

Daftar Pustaka

- Bimbim, I. W. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, Dan Perikanan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 605–617. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1309><https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1309/815>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa)*, 1(1), 99–110. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/297>
- Kilvin, K., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 206–219. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2035646>
- Nurkhotimah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

-
- Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi. *JM: Jurnal Manageable*, 1(1), 1–14. <https://jurnal.alungcipta.com/index.php/jm/article/view/3>
- Raharjo, A. A., Permana, R., & Apriliani, C. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Best Label. *Masarin*, 1(1), 1–6.
- Salju, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 231–240. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2596>
- Siburian, A. N., & Anggrainie, N. (2022). Pengaruh Hedonic Shopping Motivation, Brand Image, Brand Ambassador, Diskon, Harga dan Sales Promotion terhadap Pembelian Implusif Pada e-Commerce Tiktok Shop Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176–191. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Sri Wahyuningaih. 2023. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Sukatani. *Jurnal Mirai Management*. Volume 8 Issue 2, 171 – 178.
- Supriadi, Masdar. 2023. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Sparkling Journal of Management*. Vol. 1 No 3
- Wiryawan, K. A., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 86–95. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26873>
- Yayah Atmajawati. 2022. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 11, Nomor 2 Februari 2022.