



PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANGOR BERKEMBANG BERSAMA

Tiara Safitri

Universitas Pamulang

Shela Indah Savitri

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

tiarasafitri24@gmail.com, dosen02583@unpam.ac.id

Abstrak. *The purpose of this study is to determine the effect of training and career development on employee performance at PT Bangor Berkembang Bersama. This research uses a quantitative method with a population of 68 employees, and the saturated sampling technique was applied so that the entire population became the research sample. The results of multiple regression analysis show that the coefficient of determination (R^2) is 0,141, which means that 14.1% of the variation in employee performance can be explained by training and career development simultaneously, while the remaining 85.9% is influenced by other factors outside this research. The t-test results indicate that training has a significant effect on performance with a t-value of $6,725 > t\text{-table } 1.997$ and a significance value of $0,000 < 0,05$. Career development also has a significant effect with a t-value of $8,669 > t\text{-table } 1.997$ and a significance value of $0,000 < 0,05$. The simultaneous F-test shows that $F\text{-value } 55,512 > F\text{-table } 3,14$ with a significance value of $0,000 < 0,05$, indicating that training and career development together have a positive and significant effect on employee performance at PT Bangor Berkembang Bersama.*

Keywords: *Training, Career Development, Employee Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bangor Berkembang Bersama. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bangor Berkembang Bersama yang berjumlah 68 karyawan dengan teknik sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,141 yang berarti 14,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama, sementara sisanya 85,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan t hitung $6,725 > t$ tabel $1,997$ dan sig. $0,000 < 0,05$, serta pengembangan karir berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $8,669 > t$ tabel $1,997$ dan sig. $0,000 < 0,05$. Uji F simultan memperoleh F hitung $55,512 > F$ tabel $3,14$ dengan sig. $0,000 < 0,05$, yang berarti pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bangor Berkembang Bersama.*

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

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk mampu bersaing secara berkelanjutan di tengah dinamika bisnis yang semakin kompetitif. Persaingan tersebut mendorong perusahaan untuk tidak hanya mengandalkan sarana dan prasarana, tetapi juga menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor strategis utama. Sumber daya manusia berperan sebagai subjek sekaligus objek dalam proses pembangunan dan pencapaian

tujuan perusahaan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten, aktivitas operasional perusahaan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis karyawan agar mampu menjalankan tugas secara optimal, sedangkan pengembangan bertujuan mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

PT Bangor Berkembang Bersama merupakan perusahaan yang menaungi merek Burger Bangor, sebuah restoran cepat saji lokal yang berkembang pesat dan memiliki visi menjadi merek nasional berkualitas internasional. Untuk mendukung visi dan misi tersebut, perusahaan telah menyelenggarakan berbagai program pelatihan pada periode 2022–2024, meliputi pelatihan orientasi, pelayanan prima, kompetensi dasar, kepemimpinan, soft skills, hingga pelatihan teknis dan kepatuhan. Program pelatihan ini bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan serta menyamakan standar kerja di seluruh cabang.

Meskipun berbagai program pelatihan telah dilaksanakan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan belum berjalan secara optimal. Beberapa pelatihan menghasilkan peningkatan kemampuan, namun penerapannya di lapangan masih belum merata dan konsisten. Hal ini terlihat dari keterbatasan penerapan keterampilan, kualitas pelayanan yang belum seragam, serta perlunya pembinaan lanjut pada pelatihan operasional dan kepatuhan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja seluruh karyawan.

Hasil pra-survey pelatihan juga memperkuat temuan tersebut, di mana sebagian besar indikator pelatihan memperoleh persentase penilaian di bawah 50%. Aspek seperti penguasaan instruktur, kelengkapan materi, kesesuaian metode, kejelasan sasaran, serta kemampuan pelatihan dalam memotivasi karyawan masih dinilai kurang optimal. Rendahnya efektivitas pelatihan ini berdampak pada kinerja karyawan yang belum stabil dan belum menunjukkan peningkatan yang merata di seluruh unit kerja.

Selain pelatihan, pengembangan karir juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Bangor Berkembang Bersama. Terbatasnya peluang promosi dan jenjang karir menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang memiliki arah pengembangan yang jelas. Pengembangan karir yang belum optimal berpotensi menurunkan motivasi kerja dan menghambat pengembangan potensi karyawan, padahal perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten untuk menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja (KPI) periode 2021–2024, kinerja karyawan berada pada kategori baik namun menunjukkan pola fluktuatif dari tahun ke tahun. Ketidakstabilan ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan penguatan pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, khususnya pelatihan dan pengembangan karir. Oleh karena

itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bangor Berkembang Bersama, guna memberikan rekomendasi yang tepat dalam meningkatkan kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Menurut Sutrisno (2020) “Menekankan pentingnya penggunaan metode e-learning dan pelatihan berbasis teknologi dalam menghadapi perubahan dinamis di dunia kerja saat ini”.

Pengembangan Karir

Menurut Purnawati & Widjani (2021) “Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka dapat meningkatkan kinerja karyawan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang mengacu pada ukuran tertentu dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:16-17) “Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasarkan filsafat positivisme, metode penelitian dan instrumen penelitian digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif atau artistik dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan”.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan PT Bangor Berkembang Bersama yang dengan total populasinya berjumlah 68 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau disebut juga *nonprobability sampling* yang melibatkan seluruh karyawan di PT Bangor Berkembang Bersama yang berjumlah 68 orang digunakan sebagai sampel.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan setelah seluruh data responden terkumpul dengan tujuan untuk mengelompokkan, mentabulasi, menyajikan, serta mengolah data guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan. Analisis meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data menggunakan skala Likert

dan skala interval, uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas agar model regresi layak digunakan. Selanjutnya dilakukan analisis kuantitatif melalui regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, serta koefisien determinasi untuk mengetahui kekuatan, arah, dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tahap akhir adalah uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F guna menentukan apakah variabel independen secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen berdasarkan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui keakuratan data serta signifikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih cepat, efesien, dan bebas dari kelemahan yang mungkin terjadi akibat pelanggaran asumsi klasik. Hal ini penting untuk menentukan apakah data yang digunakan layak untuk diproses sebagai data penelitian. Pengujian ini dilakukan menggunakan *software SPSS Versi 26*.

Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.71458638
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.064
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BANGOR BERKEMBANG BERSAMA**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.539	4.174	.608	.545		
	Pelatihan (X1)	.316	.139	.229	2.271	.026	.709 1.411
	Pengembangan Karir (X2)	.691	.121	.579	5.732	<.001	.709 1.411

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel pelatihan dan pengembangan karir adalah $0,709 > 0,1$. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel pelatihan dan pengembangan karir adalah $1,411 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan adanya masalah multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
B	Std. Error					
1	(Constant)	2.539	4.174		.608	.545
	Pelatihan (X1)	.316	.139	.229	2.271	.026
	Pengembangan Karir (X2)	.691	.121	.579	5.732	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang diperoleh, persamaan regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh pelatihan dan pengembangan karir. Nilai konstanta sebesar 2,539 mengindikasikan bahwa ketika pelatihan dan pengembangan karir berada pada kondisi konstan, kinerja karyawan tetap berada pada tingkat positif. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,316 menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penurunan pelatihan akan menurunkannya. Sementara itu, koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,691 menunjukkan pengaruh yang lebih kuat, yang berarti semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil Uji t

Tabel 4.4

Hasil Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	1.926	.141	13.692	.000
	X1	.274	.041		

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,725 > 1,997$) dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	2.017	.101	20.046	.000
	X2	.331	.038		

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,669 > 1,997$) dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 4.5
Hasil Uji F Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.344	2	32.172	55.512
	Residual	392.356	65	6.036	.000 ^b
	Total	456.700	67		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($55,512 > 3,14$) signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bangor Berkembang Bersama. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0,250 yang termasuk kategori rendah, dengan koefisien determinasi sebesar 6,3%, yang berarti pelatihan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Uji parsial (uji t) menghasilkan nilai thitung lebih besar dari ttabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis alternatif diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin optimal program pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin meningkat pula kemampuan, keterampilan, dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, pengembangan karir (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,316 menunjukkan hubungan yang rendah namun searah, dengan nilai determinasi sebesar 10,0%, yang menandakan adanya kontribusi pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang efektif, seperti kejelasan jalur karir, peluang promosi, dan pelatihan lanjutan, mampu meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara simultan, pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 2,539 + 0,316X_1 + 0,691X_2$ serta nilai koefisien determinasi sebesar 14,1%. Hasil uji F menunjukkan Fhitung lebih besar dari Ftabel dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karir saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana pelatihan meningkatkan kompetensi teknis, sementara pengembangan karir memberikan motivasi dan arah jangka panjang. Dengan demikian, penerapan kedua program secara terencana dan berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara menyeluruh.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis penelitian, pelatihan (X1) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bangor Berkembang Bersama. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = 2,214 + 0,745X_1$ serta nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas dan intensitas pelatihan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata.

2. Selain pelatihan, pengembangan karir (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 10,474 + 0,838X_2$ dengan nilai t hitung yang jauh melebihi t tabel serta nilai signifikansi yang sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesempatan pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara parsial.
3. Secara simultan, pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi linear berganda $Y = 2,539 + 0,316X_1 + 0,691X_2$ serta hasil uji F yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal apabila perusahaan secara bersamaan memperkuat program pelatihan dan pengembangan karir.

SARAN

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek pelatihan yang paling lemah berada pada kesesuaian metode pelatihan dengan kebutuhan jenis pelatihan, yang ditunjukkan oleh skor relatif rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa metode pelatihan yang diterapkan belum sepenuhnya menjawab kebutuhan peserta, sehingga efektivitas pelatihan belum optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan pembaruan metode pelatihan agar lebih selaras dengan jenis pekerjaan dan kebutuhan pengembangan kompetensi karyawan.
2. Pada variabel pengembangan karir, kelemahan utama terletak pada kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung pengembangan karir. Skor yang rendah menunjukkan bahwa karyawan belum merasakan keterkaitan yang kuat antara adaptasi kerja dan peluang pengembangan karir. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu memperkuat program soft skill, orientasi lingkungan kerja, serta pembinaan karir berkelanjutan guna meningkatkan kesiapan karyawan menghadapi tantangan karir di masa depan.
3. Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, pernyataan dengan skor terendah berkaitan dengan inisiatif membantu rekan kerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa tingkat inisiatif dan kolaborasi antar karyawan masih perlu ditingkatkan. Manajemen diharapkan dapat menumbuhkan budaya kerja kolaboratif melalui pelatihan kerja tim, pemberian penghargaan atas inisiatif, serta penciptaan lingkungan kerja yang supotif agar karyawan lebih termotivasi untuk saling membantu dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Amirullah. (2022). Indikator Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arismunandar. (2020). Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Armstrong, M. (2021). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.
- Arum, D. P. (2021). Sistem pengembangan karir perusahaan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(3), 201–212.
- Dessler, G. (2022). Human Resource Management. Boston: Pearson Education.
- Dwijatmiko. (2022). Manajemen Karir. Yogyakarta: Deepublish.
- Fadilah, N. (2021). Analisis pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(4), 45–53.
- Firdaus, Purboyo, & Niti Lestari. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Cakra Kencana Lestari. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 55–66.
- Griffin, R. W. (2021). Manajemen (Edisi ke-14). Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Modern*, 5(1), 55–64.
- Hidayat, T. C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, insentif, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Matahari Department Store Cabang Pondok Gede). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 33–45.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keller, T., & Noe, R. A. (2022). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, & Suryanto. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Nadapdap, B. (2022). Manajemen Modern dan Strategi Bisnis. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mon, A., & Mulyadi, D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern. Bandung
- Purnawati, I. A., & Widjani, N. L. P. (2021). Pengembangan Karir dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Denpasar: Universitas Warmadewa Press.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2022). Indikator Kinerja Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahputra, A., & Tanjung, R. (2020). Indikator Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Syahputra, A., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 45–58.
- Tampubolon, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi*. Medan: Pustaka Bangsa Press.

Jurnal

- Ajeng Maulida, Roni Fadli, & Rita Satria. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Cipta Griya Semesta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Pamulang
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 112–122.
- Putri, I. A. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Terapan*, 11(2), 134–141.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (Edisi ke-18). New Jersey: Pearson Education.
- Sadira Fauziyyah Wulansari & Nurdinni Tilova. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan di PT Wahana Tata Wicaksana. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Sari, R., & Fitriani, N. (2020). Hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(3), 211–220.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Shela Indah Savitri & Camelia Putri Iskandar. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Temprint Jakarta Barat. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan.
- Simanjuntak, P. J. (2021). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI Press.
- Simanjuntak, P. J. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4), 88–95.
- Stoner, A. F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suastina, N., dkk. (2021). Pengaruh motivasi, pelatihan, disiplin, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMAS Birrul Walidain NW Rensing. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Pendidikan*, 9(1), 45–57.
- Yuliana, M. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT X. *Jurnal Administrasi dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 99–108.