

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Bekasi

Rosi Novita Rahmadiani, Mahmud Syarif, Desy Tri Anggarini

Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika

ARTICLE INFO

Article history:

Received August 20, 2025

Revised 25 August 2025

Accepted 25 August 2025

Available online 07 Sept. 2025

Keywords:

Training, Career Development, Employee Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

PT Telkom Indonesia Witel Bekasi merupakan salah satu perusahaan telekomunikasi terkemuka di Indonesia, berkomitmen untuk mengembangkan SDM untuk memberikan pelayanan pelanggan yang prima. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Bekasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Indonesia Witel Bekasi dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 responden. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrument, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 27. Hasil penelitian ini nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,137 > 2,042 dengan tingkat signifikansi $0,041 < 0,05$ bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,106 > 2,042 dengan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ 5,088 > 3,316 dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$ pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

PT Telkom Indonesia is Witel Bekasi, one of the leading telecommunications companies in Indonesia, committed to developing human resources to provide excellent customer service. The purpose of this study was to determine the effect of training and career development on employee performance at PT Telkom Indonesia Witel Bekasi. The population in this study were all employees of PT Telkom Indonesia Witel Bekasi and the number of samples used was 33 respondents. The data collection technique used was non-probability sampling with saturated sampling technique. The approach method in this study used a quantitative method with data collection through research instruments. The data analysis techniques used are instrument test, descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, and hypothesis test using SPSS 27. The results of this study $t_{value} (calculated) 2.137 > t_{(table) 2.042}$ with a significance level of $0.041 < 0.05$ that training has a positive and significant effect on employee performance, while career development $t_{value} (calculated) 2.106 > t_{(table) 2.042}$ with a significance level of $0.044 < 0.05$ has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously $f_{value} (calculated) 5.088 > f_{(table) 3.316}$ with a significance level of $0.013 < 0.05$ training and career development have a positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang dinamis, perusahaan perlu berinovasi dan beradaptasi secara berkelanjutan, di mana sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting sebagai penentu keberhasilan. SDM yang terampil berkontribusi besar dalam pencapaian target perusahaan, sehingga diperlukan upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan membantu karyawan mengasah pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar bekerja lebih efektif, sedangkan pengembangan karir memberikan arah dan peluang pertumbuhan profesional. perusahaan harus berupaya meningkatkan kemampuan karyawan mereka melalui berbagai metode, salah satunya adalah pilar utama dari suatu organisasi, lebih penting daripada model, teknologi dan uang dalam mencapai

*Corresponding Author

Email: Srirosi604@gmail.com, mahmud.may@bsi.ac.id, Desy.dra@bsi.ac.id

kesuksesan, meskipun ketiga unsur tersebut juga sangat berarti, SDM adalah elemen sentral yang mengelola serta memaksimalkan penggunaannya. (In Meida Yasmin et al., 2024)

PT Telkom Indonesia Witel Bekasi secara rutin melaksanakan program pelatihan, seperti *digital product knowledge, customer handling & service recovery*, pelatihan *fiber* dan *NMS*, serta *leadership training*, yang didukung platform *e – learning my learning*. Pengembangan karir dilakukan melalui sistem *talent management, talent pool, coaching & mentoring*, rotasi kerja, dan *internal job posting*. Program ini dirancang untuk meningkatkan produktivitas serta kesiapan karyawan menghadapi tantangan masa depan. Pelatihan adalah aktivitas yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengasah dan mengembangkan keterampilan mereka. (Gustiana, 2022). Pengembangan karir bertujuan membantu karyawan menguasai keterampilan kerja dengan lebih cepat dan efisien, serta berpengaruh pada konsep diri, identitas, dan kepuasan karir. (Alfina Salsabila & Ratnawaty Marginingsih, 2024)

Penelitian ini bertujuan mengukir pengaruh dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan SDM yang efektif.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan merujuk pada tahapan yang terstruktur yang bertujuan untuk memperbaiki pengetahuan, kemampuan, dan sikap pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka secara lebih efektif dan produktif.

Proses belajar yang dilakukan oleh staf untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang ada dikenal sebagai pelatihan. (Dwi Poetra, 2020) Menurut (Chika Ramelia Dwi Utami, 2024) indikator – indikator pelatihan, yaitu Tujuan dan Sasaran Pelatihan, Pelatihan (Trainer), Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Peserta Pelatihan.

Pengembangan Karir

Organisasi memanfaatkan pengembangan karir untuk membantu karyawan mempersiapkan diri untuk pekerjaan yang tersedia saat ini dan direncanakan di perusahaan.

Dalam industri kepegawaian, aktivitas yang dikenal sebagai pengembangan karir membantu karyawan merencanakan jalur karir mereka dimasa yang akan datang”. (Fuad & Waloyo, 2020)

Selain itu, pengembangan karir dapat berkontribusi pada penguatan implementasi program perusahaan, mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan serta biaya tenaga kerja, mengurangi penuaan di kalangan para profesional dan manajer, serta mencegah terjadinya kebosanan karyawan dalam menjalani pekerjaan mereka. (In Meida Yasmin et al., 2024)

Menurut (Junita & Soesanto, 2023) terdapat empat indikator, yaitu Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Pribadi, Pengembangan Karir dengan dukungan oleh Departemen SDM, Peran Umpan Balik terhadap Kinerja.

Kinerja

Kinerja menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), berkaitan dengan target yang ingin dicapai, pencapaian yang nampak, atau kemampuan dalam bekerja.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari suatu proses yang dirujuk dan diukur dalam jangka waktu tertentu”. (Nofiar et al., 2021). Kinerja terdiri dari tiga elemen utama, yaitu kemampuan dan ketertarikan seorang karyawan, pemahaman dan minat terhadap penugasan yang diberikan, serta peran dan tingkat motivasi dari seorang pekerja.

Kinerja adalah sebuah output yang dihasilkan dari tugas tertentu atau aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan selama waktu tertentu yang menunjukkan baik kualitas maupun jumlah dari pekerjaan tersebut”. (Husna & Prasetya, 2024)

Menurut (Irfan, 2024) adapun indikator kinerja, yaitu Efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target, Akurasi kecanggihan dan kualitas hasil kerja karyawan, Kehadiran dan ketidakhadiran karyawan dalam menyelesaikan tugas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Telkom Indonesia Witel Bekasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala likert 1-5, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur pendukung. Uji validitas dilakukan menggunakan cronbach's alpha. Analisis data meliputi uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi (R²) dengan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Peneliti membagikan kuesioner kepada responden dalam penelitian ini merupakan staf PT Telkom Indonesia Witel Bekasi. Kuesioner tersebut dibagi menjadi tiga bagian: Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir, dan Pelatihan. Karakteristik ini digunakan untuk mengidentifikasi jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan setiap peserta untuk menghasilkan gambaran tentang karakteristik responden yang terpilih.

Karakteristik berdasarkan responden jenis kelamin

Tabel I responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	25	75,8%
Laki – laki	8	24,2%
Total	33	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Informasi pada tabel menunjukkan bahwa partisipasi responden perempuan mendominasi dalam penelitian ini, yakni sebesar 75,8% (25 orang), sedangkan responden laki – laki berjumlah 8 orang atau 24,2%. Hal ini mencerminkan bahwa proporsi perempuan yang terlibat lebih tinggi dibandingkan laki – laki.

Karakteristik berdasarkan usia

Tabel II responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 30	26	78,8%
31 – 40	5	15,2%
41 – 50	1	3%
>50	1	3%
Total	33	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Informasi berdasarkan tabel yang ditampilkan, responden terbanyak berasal dari kelompok usia 20 – 30 tahun, dengan jumlah 26 orang atau setara dengan 78,8% dari total responden yang terlibat. Selanjutnya, terdapat 5 responden (15,2%) yang berusia antara 31 hingga 40 tahun. Sementara itu, masing – masing satu responden (3%) berasal dari kelompok usia 41 - 50 tahun dan diatas 50 tahun.

Karakteristik berdasarkan pendidikan

Tabel III responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
D3	2	6,1%
S1	24	72,7%
S2	7	21,2%
S3	-	-
Total	33	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir strata 1 (S1), yaitu sebesar 72,7% dari total 33 orang. Sementara itu, responden yang menempuh pendidikan hingga jenjang strata 2 (S2) tercatat sebesar 21,2% dan sisanya 5% berasal dari lulusan diploma 3 (D3). Tidak terdapat responden dengan latar belakang pendidikan strata 3 (S3).

Karakteristik berdasarkan lama bekerja**Tabel IV responden berdasarkan lama bekerja**

Lama masa kerja	Frekuensi	Persentase
1 – 5 Tahun	19	57,6%
6 – 10 Tahun	10	30,3%
11 – 15 Tahun	4	12,1%
>50 Tahun	-	-
Total	33	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan informasi yang ada di tabel IV diatas, terlihat sebagian besar responden tercatat memiliki pengalaman kerja selama 1 sampai 5 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau 57,6% dari jumlah total responden. Selanjutnya, ada 10 responden (30,3%) yang telah bekerja antara 6 sampai 10 tahun, sementara 4 responden (12,1%) memiliki pengalaman kerja dalam rentang 11 sampai 15 tahun. Tidak terdapat peserta yang memiliki pekerjaan di atas dari 15 tahun, termasuk yang berusia diatas 50 tahun.

Kualitas Data

1. Hasil uji validitas

Tabel V Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
PELATIHAN	XI.1	0,669	0,344	VALID
	XI.2	0,578	0,344	VALID
	XI.3	0,681	0,344	VALID
	XI.4	0,500	0,344	VALID
	XI.5	0,548	0,344	VALID
	XI.6	0,577	0,344	VALID
	XI.7	0,497	0,344	VALID
	XI.8	0,654	0,344	VALID
	XI.9	0,663	0,344	VALID
	XI.10	0,705	0,344	VALID
PENGEMBANGAN KARIR	X2.1	0,730	0,344	VALID
	X2.2	0,628	0,344	VALID
	X2.3	0,647	0,344	VALID
	X2.4	0,356	0,344	VALID
	X2.5	0,617	0,344	VALID
	X2.6	0,466	0,344	VALID
	X2.7	0,663	0,344	VALID
	X2.8	0,784	0,344	VALID
KINERJA	Y.1	0,745	0,344	VALID
	Y.2	0,567	0,344	VALID
	Y.3	0,614	0,344	VALID
	Y.4	0,642	0,344	VALID
	Y.5	0,758	0,344	VALID
	Y.6	0,691	0,344	VALID

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 Oleh Penulis (2025)

Validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengumpulan data mampu mengukur variabel sesuai dengan konstruksi teoritis yang ditetapkan dalam penelitian. Suatu item dikategorikan valid apabila nilai r hitung yang diperoleh lebih besar daripada nilai r tabel. Nilai r tabel tersebut ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) yang dihitung melalui rumus $df = n - 2$, yakni $33 - 2 = 31$, dengan tingkat signifikansi 5%. Dari perhitungan tersebut hasil perhitungan menunjukkan r tabel sebesar 0,344.

- Untuk variabel pelatihan (X1), Seluruh item dalam variabel pelatihan terbukti pernyataan – pernyataan tersebut memenuhi kriteria validitas karena r hitung masing – masing melampaui batas r tabel 0,344 dengan jumlah responden 33 dan tingkat signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran pelatihan telah memenuhi kriteria validitas.
- Untuk variabel pengembangan karir (X2), Pengujian validitas terhadap setiap item dalam variabel pengembangan karir menunjukkan r hitung yang melebihi batas r tabel. Berdasarkan jumlah responden (n) = 33, dan tingkat signifikansi 5%, seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut memenuhi kriteria validitas.
- Untuk variabel kinerja (Y), Berdasarkan hasil pengujian, setiap item pada variabel kinerja memiliki r hitung yang lebih tinggi dari r tabel 0,344, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan memenuhi kriteria validitas.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel VI Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan
Pelatihan	10	0,822	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	8	0,758		Reliabel
Kinerja	6	0,750		Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 Oleh Penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, nilai cronbach's alpha untuk semua variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja berada diatas 0,60, yang mengindikasikan bahwa alat ukur tersebut memiliki konsistensi internal yang memadai untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Gambar VII Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92095855
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.107
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.224
	99% Confidence Interval	Lower Bound .213
		Upper Bound .235

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

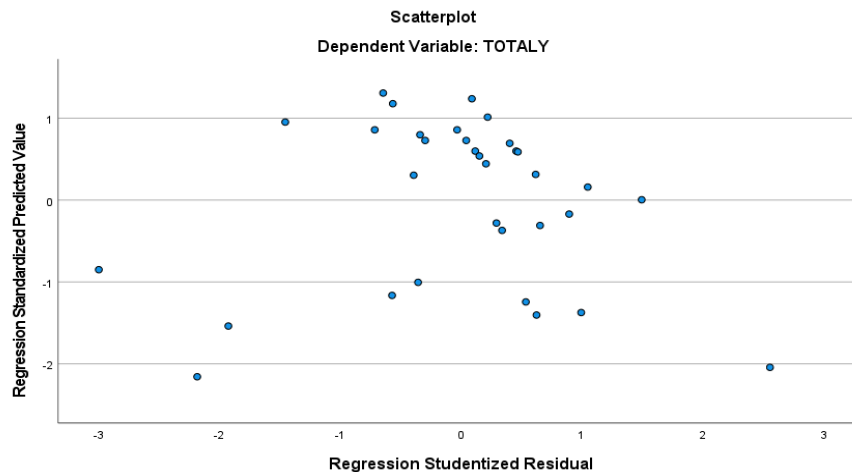
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 Oleh Penulis (2025)

Berdasarkan pengujian menggunakan metode kolmogorov-smirnov, nilai signifikansi dari residual yang ditampilkan pada tabel adalah 0,200, yang melebihi ambang signifikansi 0,05. Angka tersebut mengindikasikan bahwa distribusi residual dalam model sesuai dengan asumsi normalitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 Oleh Penulis (2025)

Hasil visualisasi melalui scatter plot antara residual yang telah dinormalisasi dengan nilai prediksi yang distandarisasi menunjukkan pola penyebaran titik yang acak dan distribusinya tidak mengikuti pola tertentu. Kondisi ini menjadi indikasi bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas serta tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Multikolonearitas

Tabel VIII Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.885	4.350	2.732	.010		
	TOTALX1	.161	.076	.339	.2137	.987	1.013
	TOTALX2	.221	.105	.335	2.106	.044	.987

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 Oleh Penulis (2025)

Nilai tolerance sebesar 0,987 dan VIF sebesar 1,013 variabel pelatihan dan pengembangan karir menunjukkan tidak adanya gejala multikolonearitas dalam model. Nilai – nilai tersebut berada dalam batas yang diperbolehkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak menunjukkan adanya hubungan kuat antar variabel independen tersebut.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel IX Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.885	4.350	2.732	.010		
	TOTALX1	.161	.076	.339	2.137	.987	1.013
	TOTALX2	.221	.105	.335	2.106	.044	.987

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 Oleh Penulis (2025)

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 11,885 + 0,161X_1 + 0,221X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 11,885 menunjukkan bahwa meskipun pelatihan dan pengembangan karir bernilai nol, kinerja karyawan tetap diperkirakan sebesar 11,885. Selanjutnya, koefisien pelatihan (X1) sebesar 0,161 dan pengembangan karir (X2) sebesar 0,221 menunjukkan pengaruh positif, artinya

semakin baik pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

6. Hasil Uji T

Tabel X Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.885	4.350	2.732	.010		
	TOTALX1	.161	.076	.339	.041	.987	1.013
	TOTALX2	.221	.105	.335	2.106	.044	1.013

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 Oleh Penulis (2025)

Dengan $\alpha = 0,05$, jumlah responden 33, dan $df = 30$, nilai ttabel sebesar 2,042. Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$ sehingga H1 diterima. Sementara itu, pengembangan karir (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan thitung $2,106 > ttabel 2,042$ serta nilai signifikansi $0,044 < 0,05$, sehingga H2 diterima.

7. Hasil Uji F

Tabel XII Hasil Uji F

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.885	4.350	2.732	.010		
	TOTALX1	.161	.076	.339	.041	.987	1.013
	TOTALX2	.221	.105	.335	2.106	.044	1.013

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 Oleh Penulis (2025)

Berdasarkan data tabel, ditemukan bahwa perbandingan menunjukkan fhitung 5,088 lebih besar dibandingkan f tabel 3,316 dan juga ditemukan bahwa nilai signifikan 0,013 lebih rendah daripada tingkat signifikansi 0,05. Hasil analisis mengonfirmasi bahwa kedua variabel independen, yani pelatihan dan pengembangan karir, berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai.

8. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel XIII Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.204	3.017

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 Oleh Penulis (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi r^2 adalah 0,253 atau setara dengan 25,3%. Artinya, sebesar 25,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan karir, sedangkan 74,7% sisanya berasal dari variabel lain yang tidak dianalisis dalam studi ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan di PT Telkom Indonesia Witel Bekasi terbukti berkontribusi positif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan, sementara

pengembangan karir berdampak pada semangat kerja dan loyalitas mereka dalam melaksanakan tugas. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan keduanya memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor penting yang perlu ditingkatkan secara bersamaan untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

REFERENSI

- Alfina Salsabila, & Ratnawaty Marginingsih. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multicentral Aryaguna. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 293–305. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1053>
- Chika Ramelia Dwi Utami. (2024). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takita Manufacturing Indonesia*. 2(2), 183–198.
- Dwi Poetra, R. (2020). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Fuad, R., & Waloyo, W. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 1–11.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
- In Meida Yasmin, S., Risky Afandi, M., Rahmayanti, A., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., Timur, J., & Penulis, K. (2024). Literature Review: Pengembangan Karir Yang Efektif Di Era 4.0. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(3), 37–53. 7
- Irfan, A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Liny Jaya Informatika Makassar*. 2(1).
- Junita, E., & Soesanto, R. (2023). 2+_Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jin Hee Indonesia, Kabupaten Tangerang Info Artikel. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 34–46.
- Nofiar, N., Maswarni, M., & Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 842–849. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.401>