

Pengaruh Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo

Hanny Indasari¹, Khusnik Hudzafidah^{2*}, Mutinda Teguh W³
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : khusnik@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan Pengembangan Karir dan Pendidikan dan Pelatihan sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat. Populasinya adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo dengan sampel sebanyak 67 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi, dan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted at the Probolinggo Department of Transportation with the aim of knowing the effect of Career Development, Education and Training on Employee at the Probolinggo Department of Transportation. The type of research used is quantitative research with associative approach with Career Development and Education and Training independent variables and Employee performance as dependent variable. The population is government employees in the Probolinggo Department of Transportation with a sample of 67 respondents and the sampling technique used is saturated sampling. Data collection methods used in this study were interviews, questionnaires, and documentation which were distributed to employees at the Probolinggo Department of Transportation. The results showed that career development had a positive and significant effect on employee performance, education and training had a positive and significant effect on employee performance

Keywords: Career Development, Education and Training, Performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha dalam meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun didalam organisasi (Widayanto et al., 2022). Peranan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan dan menjalankan bisnis dalam suatu organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional organisasi akan berjalan dengan lancar. Segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha dalam meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun didalam organisasi. Menilai kualitas dari sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Setiap perusahaan / instansi harus dapat menyediakan sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memberikan peluang untuk pengembangan karir bagi karyawan. Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Untuk meningkatkan kemampuan kerja yang optimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, salah satu cara yang umum dilakukan organisasi adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan penting yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi



individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo, sebagai sebuah organisasi pemerintahan daerah menjadi penentu arah jalannya organisasi yaitu menciptakan sistem gerakan atau aktivitas perhubungan yang handal, berkemampuan dan teknologi tinggi yang berperan sebagai penunjang, penggerak serta pendorong pembangunan di Kabupaten Probolinggo. Tugas pokok dinas perhubungan adalah melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perhubungan, yang meliputi mengontrol sub urusan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ), rambu-rambu, marka jalan, sub urusan pelayaran, sub urusan penerbangan, dan sub urusan perkeretaapian.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, terdapat beberapa permasalahan yang sering timbul, salah satunya yaitu tidak jelasnya perencanaan pengembangan karir, hal ini mengakibatkan pegawai tidak berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang kurang maksimal yang diberikan oleh perusahaan mengakibatkan aparatur sulit melaksanakan tugas di bidang kerjanya. Hal ini mengakibatkan pegawai tidak mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pada dasarnya aparatur dalam melaksanakan tugas harus bisa memahami tugas yang diberikan dan mengetahui bidang kerja yang ditempatkan saat ini.

Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo? Apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang (Zainal et al., 2018). Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang (Hamali, 2018). Oleh karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan. Adapun indikator dari pengembangan karir yaitu : 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir; 2) Keperdulian para atasan langsung; 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi; 4) Adanya minat untuk dipromosikan; 5) Tingkat kepuasan (Shaputra & Hendriani, 2015)



Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan adalah upaya yang dilakukan bagi Pegawai Negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai Pegawai Negeri (Subandi, 2016). Pelatihan umumnya dilakukan oleh suatu badan usaha yang bergerak di bidang pelatihan dan telah mendapat izin untuk melakukan pelatihan sehingga setiap peserta yang mengikuti pelatihan mendapatkan pengakuan dari pemerintah (Afandi, 2018). Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keahlian dan/atau keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam waktu yang relatif singkat. Indikator dari pendidikan dan pelatihan yaitu 1) Kebutuhan pendidikan dan pelatihan; 2) Penentuan sasaran; 3) Identifikasi prinsip-prinsip belajar; 4) Identifikasi manfaat; 5) Penilaian pelaksanaan program (Utami, 2015)

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2019). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja meliputi 1) Kuantitas; 2) Kualitas; 3) Waktu; 4) Penekanan biaya; 5) Pengaw(Sujarweni, 2015)asan; 6) Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2015)

Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian (Utami, 2015) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang” membuktikan bahwasanya pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Menurut Penelitian (Nasfi et al., 2020) dengan judul “Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provisi Sumatra Barat” membuktikan bahwasanya diklat dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Menurut Penelitian (Sarminingsih et al., 2020) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sinartha Bali Money Changer Kabupaten Badung” membuktikan bahwasanya pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian (Onibala et al., 2017) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado” membuktikan bahwasanya pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan



dan positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Penelitian (Shaputra & Hendriani, 2015) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru” membuktikan bahwasanya pengembangan karir secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis

H1: Ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

H2: Ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

3. METODOLOGI

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, suatu atau gejala (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1	X2	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,765	0,739	0,845	0,240	Valid
2	0,822	0,786	0,809	0,240	Valid
3	0,416	0,868	0,752	0,240	Valid
4	0,816	0,867	0,767	0,240	Valid
5	0,772	0,838	0,840	0,240	Valid
6	-	-	0,773	0,240	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Hasil uji validitas pada tabel 1 diatas menyatakan bahwa setiap item pada nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} 0,240. maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item soal pada angket tersebut valid.



Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Ketetapan</i>	Keterangan
Pengembangan Karir	0,737	0,60	Reliabel
Pendidikan & Pelatihan	0,873	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,884	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha setiap item $> 0,60$, maka item soal pada angket tersebut dapat dikatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuar	Keterangan
Pengembangan Karir	1,292	$> 0,1$	Tidak multikolinieritas
Pendidikan dan Pelatihan	1,292	$> 0,1$	Tidak multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pada tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF X1 dan X2 sebesar 1,292 diantara 1-10 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Pengembangan Karir	0,789	$> 0,05$	Tidak multikolinieritas
Pendidikan dan Pelatihan	0,011	$> 0,05$	Tidak multikolinieritas

Sumber :Data diolah SPSS, 2023

Analisis hasil output SPSS uji glejser di atas diketahui jika didalam analisis regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas, bisa dilihat dari nilai signifikan variabel pengembangan karir (X_1) sebesar $0,789 > 0,05$, dan variabel pendidikan dan pelatihan (X_2) sebesar $0,011 > 0,05$. Maka hal tersebut jelas bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	$> 0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov diatas didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan jika data berdistribusi normal.



Analisis Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Linier Berganda

Variabel	nstandardized Coefficients Beta	Keterangan
	8,101	
Pengembangan Karir	0,396	Hubungan Positif
Pendidikan dan Pelatihan	0,426	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 8,101 + 0,369.X1 = 0,426.X2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 8,101 artinya jika pengembangan karir (X1), pendidikan dan pelatihan (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 8,101. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,396 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel pengembangan karir mengalami kenaikan 1 maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,369. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai, semakin baik pengembangan karir yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan (X2) sebesar 0,426 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel pendidikan dan pelatihan mengalami kenaikan 1 maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,426. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai, semakin baik program diklat yang dilaksanakan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,388	38,8% berpengaruh

Sumber : output spss diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas didapatkan angka R² (R Square) sebesar 0,388 (38,8%). Hal ini berarti 38,8% variabel dependen kinerja dipengaruhi oleh variabel independen pengembangan karir dan pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sisanya 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	2,842	1,997	Berpengaruh
Pendidikan dan Pelatihan	3,665	1,997	Berpengaruh

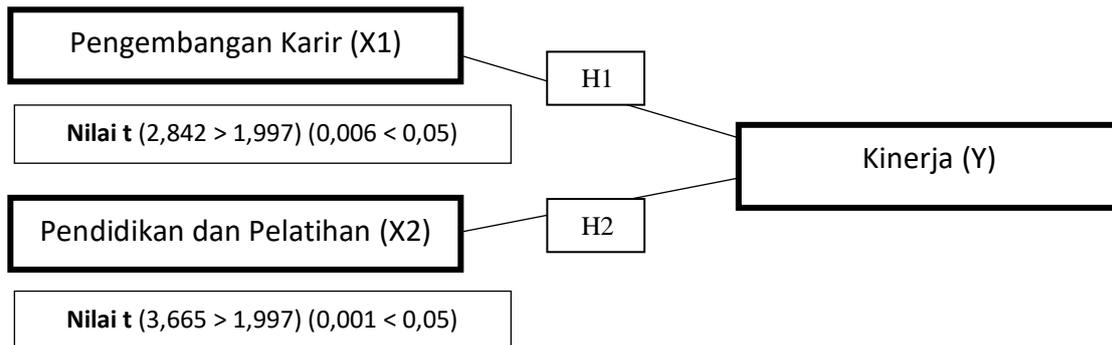
Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9 diatas dapat diketahui untuk variabel pengembangan karir diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,842 > 1,997$) dan hasil signifikansi 0,006



$< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Diketahui untuk variabel pendidikan dan pelatihan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,665 > 1,997$) dan hasil signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Berpikir
Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($2,842 > 1,997$) dengan nilai sig $0,006 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo, Hal ini sejalan dengan penelitian (Sarminingsih et al., 2020) dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinartha Bali Money Changer Kabupaten Badung" dan penelitian (Nasfi et al., 2020) dengan judul "PENGARUH DIKLAT KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM PROVINSI SUMATERA BARAT". hasil penelitian tersebut sama-sama menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja

Dari hasil uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai yang diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($3,665 > 1,997$) dengan nilai sig ($0,001 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Hal ini sejalan dengan penelitian (Utami, 2015) dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang" dan penelitian (Onibala et al., 2017) dengan judul " Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir



Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado". hasil penelitian tersebut sama-sama menunjukkan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa sebagai tambahan informasi dan bahan referensi serta studi kepustakaan bagi peneliti lain yang berhubungan dengan bahasan penelitian ini atau melakukan penelitian lanjutan dengan cara memperluas atau menambahkan variabel serta pengukuran variabel dan menganalisis fenomena-fenomena yang terjadi sehingga lebih memaksimalkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Concept & Indicator Human Resource Manajemen*. ZANAFI PUBLISHING.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasfi, Rahmad, & Sabri. (2020). PENGARUH DIKLAT KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM PROVINSI SUMATERA BARAT. *Jurnal Al Fikrah*, Volume VII(No 1).
- Onibala, N. R., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2017). PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MANADO. *Jurnal EMBA*, Volume 5(No2).
- Sarminingsih, N. N., Gama, I. G., & Parwita, G. B. S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarartha Bali Money Changer Di Kabupaten Badung. Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 1(No 1).
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Volume VII(No 1).
- Sigilipu, S. (2013). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. Manado. *Jurnal EMBA*, Volume 1(No 3).
- Subandi. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmu Sosial*, Volume 5(No 1).



- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PT Pustaka Baru.
- Utami, Y. B. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. *Jurnal S1 Ilmu Pemerintahan, Volume 4*(No 3).
- Widayanto, M. T., Elly, M. I., & Rosadi. (2022). Urgensi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja untuk Pengolahan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Volume 3*(No 1).
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.