



## Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo

Mayang Lutfiasari Putri<sup>1</sup>, Muhammad Syarif Hidayatullah<sup>2\*</sup>, Tumini<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga  
Email : [elmas@upm.ac.id](mailto:elmas@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Peran seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan menjadi tokoh utama yang mengendalikan keberhasilan kinerja sebuah perusahaan. Persaingan semakin hari semakin ketat sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada kaitannya antara Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan, parsial, maupun dominan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel 38 responden seluruh karyawan pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*The role of a leader in a company is to be the main figure who controls the successful performance of a company. Competition is getting tighter day by day so companies are required to have strategies to improve employee performance, one of which is at the BeeJay Bakau Resort Tourist Destination, Probolinggo City. This research aims to determine whether or not there is a relationship between Leadership, Training and Career Development on Employee Performance, either simultaneously, partially or dominantly. The method used in this research is quantitative with a sample size of 38 respondents, all employees at the BeeJay Bakau Resort Tourism Destination, Probolinggo City. The results of this research show that there is a partial significant influence between the Leadership, Training and Career Development variables on Employee Performance at the BeeJay Bakau Resort Tourism Destination, Probolinggo City.*

**Keywords:** Leadership, Training, Career Development, and Employee Performance.





## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pasca masa covid-19, setiap perusahaan dituntut untuk tetap memberikan kinerja yang baik. Kinerja yang baik ini tercipta dari adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja yang baik akan tercipta dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat mencapai tujuan dari sebuah perusahaan tersebut. Peran seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan menjadi tokoh utama yang mengendalikan keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya, untuk menciptakan kinerja karyawan yang bagus perlu adanya pelatihan pada karyawan baru guna untuk memberikan masa training, berdasarkan dari kebutuhan masing-masing perusahaan. Menurut (Priansa, 2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kemudian peran pelatihan saja tidak cukup tanpa adanya pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan tersebut. Menurut (Priansa, 2018) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan outcomes atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir yang berlaku di dalam organisasi.

Persaingan semakin hari semakin ketat sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo. Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo merupakan salah satu tempat wisata yang ada di Kota Probolinggo. Lokasinya berada di pelabuhan Kota Probolinggo. Pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort ini memiliki karyawan yang cukup banyak, sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia. Peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo menjadi perhatian penuh perusahaan. Dengan adanya program tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort (BJBR) Kota Probolinggo. Sehingga dari uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo".



## Rumusan Masalah

Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## 2. TELAAH PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut (Elmas, Muhammad Syarif Hidayatullah *et al.*, 2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja seseorang atau kelompok pada sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses pekerjaan seseorang yang telah dicapai dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, menurut (Edison *et al.*, 017) yaitu: 1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan; 2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan; 3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang; 4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah sikap dan tingkah laku seorang pemimpin kepada bawahannya untuk mengerahkan kinerja bawahannya demi kebaikan perusahaan yang dipimpinnya. Menurut (Kartono, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berdasar dari bakat, pengalaman dan penyiapan secara berencana untuk melatih calon-calon pemimpin. Indikator-indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013), diantaranya : 1. Kemampuan Analitis; 2. Keterampilan Berkomunikasi ; 3. Keberanian; 4. Kemampuan Mendengar; 5. Ketegasan

### Pelatihan

Menurut (Priansa, 2018) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi secara terencana dan sistematis. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi karyawan untuk menghadapi segala permasalahan pada perusahaan di masa depan. Indikator-indikator pelatihan menurut (Wahyuningsih, 2019) yakni : 1. Tujuan Pelatihan; 2. Materi; 3. Metode yang Digunakan; 4. Kualifikasi Peserta; 5. Kualifikasi Pelatih

### Pengembangan Karir

Menurut (Priansa, 2018) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal perusahaan untuk memastikan bahwa tersedianya karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat. Menurut (Priansa, 2018) menyatakan bahwa



indikator-indikator yang diukur dari pengembangan karir adalah sebagai berikut : 1. Perencanaan Karir; 2. Pengembangan Karir Individu; 3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM; 4. Peran Umpan Balik terhadap Kinerja

### Penelitian Terdahulu

Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Agama Kota Bandar Lampung (Ahmaluddin *et al.*, 2021). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 67, 5% dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 61,7%. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Syahputra *et al.*, 2020). Hasil penelitian menunjukkan nilai  $t$ -hitung  $< t$ -tabel  $1.610 < 1.672$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,113 > 0,05$  dengan demikian berarti pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang berarti Hipotesis ditolak. Dan nilai  $t$ -hitung  $> t$ -tabel  $5.219 > 1.671$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian berarti pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang berarti Hipotesis diterima.

### Hipotesis

#### Hipotesis Pertama

H1 = Bahwa ada pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo.

H2 = Bahwa ada pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo.

H3 = Bahwa ada pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo.

### 3. METODOLOGI

Menurut (Priansa, 2018) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Populasi yang digunakan adalah karyawan BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo dengan jumlah karyawan 38 responden dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yakni sejumlah 38 karyawan. Dalam percobaan ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, dokumentasi, dan kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa Uji Validitas (Sujarweni, 2023), Uji Reliabilitas (Sujarweni, 2023), Uji Asumsi Klasik, Analisis



Regresi Linier Berganda (Sujarweni, 2023), Koefisien Determinasi (Barata et al., 2022), dan Pengujian Hipotesis (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0.549	0.455	0.402	0.667	> 0,320	Valid
2	0.543	0.456	0.664	0.762	> 0,320	Valid
3	0.565	0.514	0.789	0.635	> 0,320	Valid
4	0.767	0.722	0.682	0.736	> 0,320	Valid
5	0.736	0.579	0.605	0.552	> 0,320	Valid
6	0.632	0.589	0.612	0.684	> 0,320	Valid
7	0.546	0.411	0.374	0.712	> 0,320	Valid
8	0.607	0.388	0.652	0.703	> 0,320	Valid
9	0.575	0.680	0.678	0.797	> 0,320	Valid
10	0.704	0.529	0.675	0.739	> 0,320	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari 0,320 (rtabel  $n = 38$ ,  $\alpha = 5\%$ ), dengan demikian butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan, Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan semuanya dinyatakan valid.

##### Uji Reliabilitas

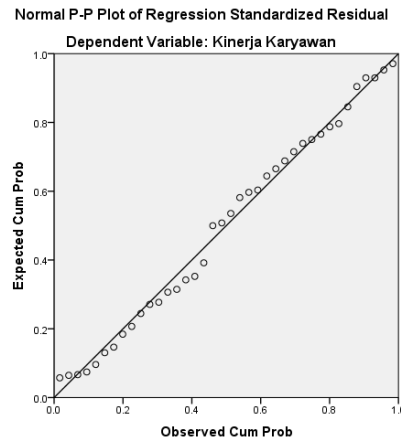
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.826	0,6	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.723	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0.816	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.880	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari Tabel 2 diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha > 0,6 dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua daftar pernyataan (instrumen) yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan gambar hasil uji normalitas menunjukkan bahwa pengujiannya menggunakan Probability Plots dimana hasilnya menunjukkan berdistribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

## Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1.358	10	Tidak Terjadi
Pelatihan (X2)	1.913	10	Tidak Terjadi
Pengembangan Karir (X3)	2.019	10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 3 pengujian asumsi multikolonieritas dapat diketahui nilai VIF pada variabel Kepemimpinan (X1) = 1.358. nilai VIF pada variabel Pelatihan (X2) sebesar 1.913. Pengembangan Karir (X3) sebesar 2.019. Hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolonieritas karena nilai Varian Inflation Factor (VIF) < 10.

## Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.587	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Pelatihan (X2)	0.114	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Pengembangan Karir (X2)	0.984	>0,05	Tidak Terjadi Masalah

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari Tabel 4 uji Glejser diperoleh nilai sig pada Variabel Kepemimpinan (X1) = 0.587; Pelatihan (X2) = 0.114; dan Pengembangan Karir (X3) = 0.984 . Semua variabel



memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	18.870	
X1	0.297	Hubungan Positif
X2	0.169	Hubungan Positif
X3	0.149	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 18.870 + 0.297X1 + 0.169X2 + 0.149X3$$

Dari Persamaan diatas mampu menjelaskan bahwa diketahui nilai konstanta bernilai 18.870 yang artinya seluruh variabel Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), dan Pengembangan Karir (X3) menunjukkan pengaruh yang searah terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika nilai konstanta positif maka tidak mengalami perubahan, yakni nilai kinerja karyawan tetap pada 18.870. Koefisien regresi b1 (Kepemimpinan) = 0.297 bernilai positif, artinya variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.297. Dengan dugaan bahwa variabel lain konstan, hal ini karena karyawan setuju akan pentingnya peran Kepemimpinan pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Koefisien regresi b2 (Pelatihan) = 0.169 bernilai positif, artinya variabel Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.169. Dengan dugaan bahwa variabel lain konstan, hal ini karena karyawan BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo melakukan pelatihan dengan sungguh-sungguh, sehingga akan menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Koefisien regresi b3 (Pengembangan Karir) = 0.149 bernilai positif, artinya variabel Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.149. Dengan dugaan bahwa variabel lain konstan, hal ini karena sebagian besar karyawan BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo ingin lolos dalam seleksi terhadap karyawan yang akan mengikuti program pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,243	24.3% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 6 pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai R Square ialah 0,243 yang berarti seluruh variabel independen yaitu Kepemimpinan, Pelatihan, dan



Pengembangan Karir pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 24.3% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 75.7% didukung faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### Uji Hipotesis

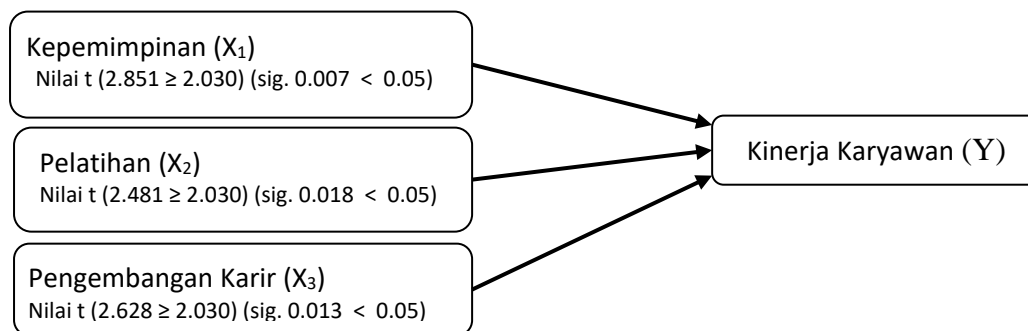
Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.000	< 0,05	Berpengaruh
Pelatihan (X2)	0.037	< 0,05	Berpengaruh
Pengembangan Karir (X2)	0.022	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Hasil Uji t test pada tabel diatas yaitu hasil sig Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), dan Pengembangan Karir (X3). Hasil ini dapat menjelaskan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo.

### Pembahasan



Gambar 2 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini ditandai dengan adanya inovasi tugas baru pada setiap divisi BeeJay Bakau Resort sehingga dapat mendorong kinerja karyawan yang ditandai dengan bertanggung jawabnya atas pekerjaan yang diberikan oleh Pimpinan BeeJay Bakau Resort dan adanya kondisi kerja yang saling menghargai. Hasil ini didukung oleh (Ahmaluddin et al., 2021; Muizu et al., 2019; Fazira., 2019) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja karyawan.





### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini ditandai dengan adanya pemaparan teori kepada karyawan baru di BJBR sesuai dengan bidangnya sehingga dapat mendorong kinerja karyawan yang ditandai dengan bertanggung jawabnya atas pekerjaan yang diberikan oleh Pimpinan BeeJay Bakau Resort dan adanya kondisi kerja yang saling menghargai. Hasil ini didukung oleh (Slamet et al., 2024; Kosdianti et al., 2021; Safitri, Debby., 2019) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini ditandai dengan adanya kriteria karyawan yang dipilih untuk mengikuti upgrade skill kinerja karyawan BJBR sehingga dapat mendorong kinerja karyawan yang ditandai dengan bertanggung jawabnya atas pekerjaan yang diberikan oleh Pimpinan BeeJay Bakau Resort dan adanya kondisi kerja yang saling menghargai. Hasil ini didukung oleh (Syahputra et al., 2020; Seku et al., 2023; Rosyidawaty, Soffi., 2018) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo. Ada pengaruh signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo. Ada pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Destinasi Wisata BeeJay Bakau Resort Kota Probolinggo. Saran bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji ulang model penelitian dikarenakan hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi yang kecil.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmaluddin., et al. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kota Bandar Lampung. Lampung: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai, 1(1).
- Barata, J., et al. (2022). Pengaruh Perceived Value, Citra Destinasi, Dan Motivasi Pengunjung Terhadap Tingkat Revisit Intention Pengunjung Wisata Pulau Lumukutan. Pontianak: Jurnal Ekonomi Integra, 12(2).
- Edison, Emron, *et al.* (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Elmas, Muhammad Syarif Hidayatullah., *et al.* Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diva Swalayan Kraksan Kabupaten Probolinggo. Probolinggo: JUMAD, 1(5).



- Fazira, Yuni., *et al.* (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. Palembang: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, 4(1).
- Hasibuan, Malayu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huseno, Tun. (2016). Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Malang: Media Nusa Creative.
- Kartono, Kartini. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kosdianti, Lipia., *et al.* (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. Banten: Jurnal ARASTIRMA, 1(1).
- Kudsi, Muh Ridwan., *et al.* (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Samarinda: Jurnal Manajemen, 9(2).
- Muizu, Wa Ode Zusnita., *et al.* (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Bandung: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, 2(1).
- Priansa, Donni Juni. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Rosyidawaty, Soffi. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat. Bandung: E-Proceeding of Management, 5(1).
- Safitri, Debby Endayani. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Batam; Jurnal Dimensi, 8(2).
- Seku, Sisilia Imacaluta., *et al.* (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende). Kupang: Journal of Management Small and Medium Enterprises, 16(2).
- Slamet, Turah., *et al.* (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Obek Wisata Danau Situ Tunggilis Desa Situsari Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Bogor: Jurnal Reslaj, 6(1).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2023). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syahputra, Muhammad Dedi., *et al.* (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Medan: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2).
- Wahyuningsih, Sri. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jurnal Warta, Edisi 60, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.