



Ayu Mutiara Anisah<sup>1</sup>  
 Awaludin<sup>2</sup>  
 Uswatun Hasanah<sup>3</sup>

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

### Abstrak

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan, untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan dan untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah angket (kuesioner), sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan unit bisnis Kolam Renang Deli dan Gelanggang Remaja, hal ini diketahui nilai thitung variabel pengembangan karir sebesar 8,045 yang dibandingkan sebesar 1,66140 maka  $8,045 > 1,66140$  yang berarti variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel prestasi kerja karyawan. Selain itu ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan unit bisnis Kolam Renang Deli dan Gelanggang Remaja, hal ini diketahui nilai thitung variabel pelatihan kerja sebesar 13,000 yang dibandingkan ttablel sebesar 1,66140 maka  $13,000 > 1,66140$  yang berarti variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel prestasi kerja karyawan. Selanjutnya ada pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan unit bisnis Kolam Renang Deli dan Gelanggang Remaja, hal ini diketahui dari nilai Fhitung = 100,126 yang dibandingkan Ftabel sebesar 3,09 maka  $100,126 > 3,09$  yang artinya variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan memiliki hubungan yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel prestasi kerja karyawan. Selanjutnya dari hasil uji Determinasi diketahui besarnya pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,738 atau 73,8 % sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja dan Prestasi, Kerja

### Abstract

The purpose of this study is to find out whether job training has an effect on employee work performance at PD. Pembangunan Kota Medan, to find out whether career development has an effect on employee work performance at PD. Pembangunan Kota Medan and to find out whether career development and job training simultaneously have an effect on employee work performance at PD. Pembangunan Kota Medan. The data collection technique used in writing this thesis is a questionnaire, while the data analysis technique used is the multiple linear regression analysis method. Based on the results of the study, it can be concluded that there is a partial influence of career development on employee work performance at PD Pembangunan Kota Medan, the Deli Swimming Pool and Youth Center business units, this is known from the t-value of the career development variable of 8,045 which is compared to 1.66140, then  $8,045 > 1.66140$  which means that the career development variable has a real (significant) influence on

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Bisnis Dan Hukum Humaniora, Universitas Tjut Nyak Dhien Medan  
 email: ayumtraa88@gmail.com

the employee work performance variable. In addition, there is a partial influence of job training on employee work performance at PD Pembangunan Kota Medan, Deli Swimming Pool and Youth Center business unit, this is known from the t-value of the job training variable of 13,000 which is compared to the t-table of 1.66140, then  $13,000 > 1.66140$ , which means that the job training variable has a real (significant) influence on the employee work performance variable. Furthermore, there is the influence of career development and job training simultaneously on employee work performance at PD Pembangunan Kota Medan, Deli Swimming Pool and Youth Center business unit, this is known from the F-value = 100.126 which is compared to the F-table of 3.09, then  $100.126 > 3.09$ , which means that the career development and job training variables simultaneously have a real (significant) relationship or have a positive effect on the employee work performance variable. Furthermore, from the results of the Determination test, it is known that the magnitude of the influence of career development and job training on employee work performance is 0.738 or 73.8%, while the remaining 26.2% is influenced by other factors that were not examined in this study.

**Keywords:** Career Development, Job Training and Achievement, Work

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Dalam suatu instansi atau perusahaan tidak akan terlepas dari yang namanya sumber daya, baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya alam. Sumber daya manusia itu sendiri akan mengalami peningkatan yang baik jika perusahaan mampu memberikan dukungan serta semangat bagi para karyawan atau karyawan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut dilakukan sebagai penilaian dalam peningkatan prestasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir dan pelatihan kerja.

Selain melalui pengembangan karir, pelatihan kerja juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk dapat mendukung jenjang karir yang lebih baik secara terarah. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan melakukan pelatihan yang efektif dapat membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan dapat bertahan pada persaingan yang ketat. Dalam melaksanakan program pelatihan ini diperlukan suatu perusahaan yang baik dan terarah, sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi instansi atau perusahaan yang dapat digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan salah satunya penentuan promosi jabatan.

Penelitian ini dilakukan pada PD Pembangunan Kota Medan, yang dalam hal ini khusus di unit Kolam Renang Deli Medan. Kolam Renang Deli Medan merupakan salah satu unit dari PD Pembangunan Kota Medan yang sedang mengembangkan kegiatannya untuk terus menambah fasilitas kolam demi memenuhi kebutuhan masyarakat yang membawa seluruh keluarga mengisi waktu luang untuk berenang sebagai sarana rekreasi yang baik.

Untuk mengembangkan kegiatannya, Kolam Renang Deli Medan membutuhkan karyawan yang mampu mendukung upaya tersebut diantaranya yaitu karyawan yang memiliki kemampuan dan prestasi kerja yang baik. Untuk memiliki karyawan dengan prestasi kerja yang baik maka Kolam Renang Deli Medan menerapkan pengembangan karir dan pelatihan kerja.

Pelatihan kerja memegang peranan penting terutama dalam hal dedikasi serta dukungan upaya pengembangan Kolam Renang Deli Medan secara penuh untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja para karyawan agar secara bersama-sama bekerja demi kelangsungan hidup instansi yang berarti juga untuk mencapai kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Adapun temuan peneliti dalam melihat dan mengamati kondisi dan keadaan di Kolam Renang Deli Medan pada saat melakukan riset awal yaitu bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan masih terbatas akibat pelatihan-pelatihan yang jarang diadakan, padahal kantor dinas lain selalu melakukan pelatihan-pelatihan dari mulai di dalam kota sampai ke luar kota. Kemudian ditemukan keluhan karyawan yang menyampaikan bahwasanya jenjang karir di Kolam Renang Deli Medan memiliki peluang yang cukup sulit, hal ini dikarenakan keterbatasan jumlah posisi karir yang ada dan tingkat persaingan yang ketat antar karyawan. Kemudian penghargaan-penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dalam mencapai target dinilai masih kurang untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Maka

dari itu peneliti mengangkat judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan”

## METODE

Penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Menurut (Arikunto, 2015), menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif memiliki kejelasan unsur yang dirinci sejak awal, langkah penelitian yang sistematis, menggunakan sampel yang hasil penelitiannya diberlakukan untuk populasi, memiliki hipotesis jika perlu, memiliki desain jelas dengan langkah-langkah penelitian dan hasil yang diharapkan, memerlukan pengumpulan data yang terkumpul. Penelitian ini bersifat studi kasus yang dilakukan pada PD. Pembangunan Kota Medan. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja pada PD. Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 54 orang karyawan. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor, menurut Syarifuddin dan Saudi (2022:73) analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel input/independen (X) dan variabel output/dependen (Y). Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana. Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengembangan karir (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel. 1 Hasil Output Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.200	1.781		.674	.503
Pengembangan Karir	.025	.087	.021	4.293	.011
Pelatihan Kerja	.657	.054	.863	12.210	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 8,386 + 0,386 X_1 + 0,343 X_2 + 0$$

Berdasarkan persamaan berikut dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 8,386 menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berupa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja nilainya sebesar 0, atau bila Lingkungan Kerja dan Stres Kerja tidak ada maka nilai Semangat Kerja (Y) pegawai pada PT. Kesatria Mandala Maju Bersama sudah ada sebesar 8,386.

b. Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,386 artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel X1, sedangkan variabel X2 bersifat konstan, maka nilai variabel Y akan ikut meningkat sebesar 0,386 demikian juga sebaliknya.

c. Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja (X2)

Nilai koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0,343 artinya apabila atau penambahan pada variabel X2 sedangkan variabel X1 konstan, maka nilai variabel Y akan ikut meningkat sebesar 0,343 demikian juga sebaliknya.

Tabel. 2 Hasil Output Regresi dan Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.200	1.781		.674	.503
Pengembangan Karir	.025	.087	.021	4.293	.011
Pelatihan Kerja	.657	.054	.863	12.210	.000

## a. Uji t (X1 dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan pengaruh (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel 11 juga diketahui nilai thitung variabel pengembangan karir sebesar 4.293. Nilai thitung tersebut dibandingkan dengan ttabel dimana jumlah  $n = 54$  berdasarkan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = n - 2 = 54 - 2 = 52$  diperoleh nilai ttabel sebesar 1,67469. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $4.293 > 1,67469$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel pengembangan karir memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel prestasi kerja karyawan.

## b. Uji t (X2 dan Y)

Berdasarkan Tabel 11 juga diketahui nilai thitung variabel pelatihan kerja sebesar 12.210. Nilai thitung tersebut selanjutnya dibandingkan ttabel dengan jumlah  $n = 54$  berdasarkan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = n - 2$  diperoleh nilai ttabel sebesar 1,67469. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $12.210 > 1,67469$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel pelatihan kerja memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel prestasi kerja karyawan.

Tabel. 3 Hasil Output Regresi dan Uji ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	124.683	2	62.341	75.463	.000 <sup>a</sup>
Residual	42.132	51	.826		
Total	166.815	53			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Diketahui nilai Fhitung = 75.463. Nilai Fhitung tersebut selanjutnya dibandingkan nilai F tabel dengan jumlah  $n = 54$  dengan  $dk = n - 3 = 54 - 3 = 51$  berdasarkan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  maka diperoleh F tabel sebesar 3.18. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $75.463 > 3.18$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel prestasi kerja karyawan.

Tabel. 4 Hasil Output Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.865 <sup>a</sup>	.747	.738	.90891	.747	75.463	2	51	.000	2.484

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.865 <sup>a</sup>	.747	.738	.90891	.747	75.463	2	51	.000	2.484

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Diketahui bahwa pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,738 atau 73,8 % sedangkan sisanya sebesar 26,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Setelah menganalisis teori dan menguji data maka diperoleh hasil penelitian yang akan diuraikan dalam kesimpulan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan unit bisnis Kolam Renang Deli dan Gelanggang Remaja, hal ini diketahui nilai thitung variabel pengembangan karir sebesar 4.293 yang dibandingkan sebesar 1,67469 maka  $4.293 > 1,67469$  yang berarti variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel prestasi kerja karyawan.
2. Ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan unit bisnis Kolam Renang Deli dan Gelanggang Remaja, hal ini diketahui nilai thitung variabel pelatihan kerja sebesar 12.210 yang dibandingkan ttabel sebesar 1,67469 maka  $12.210 > 1,67469$  yang berarti variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel prestasi kerja karyawan.
3. Ada pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan unit bisnis Kolam Renang Deli dan Gelanggang Remaja, hal ini diketahui dari nilai Fhitung = 75.463 yang dibandingkan Ftabel sebesar 3,18 maka  $75.463 > 3.18$  yang artinya variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan memiliki hubungan yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel prestasi kerja karyawan.
4. Besarnya pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,738 atau 73,8 % sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, & Wulandari. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. Journal MISSY (Management and Business Strategy, 2775-3700.
- Arifin, R. F. & Rufial. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompetensi, Dan Work Life Balance Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel D'Arcici Al-Hijra Cempaka Putih). IKRAITH-EKONOMIKA Vol 7 No 1, P-ISSN : 2654-4946
- Nur Annisa; dkk. 2023. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Journal of Trends Economics and Accounting Research Vol 4, No 1, September 2023, Hal. 283-303
- Arikunto, S. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, . Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.: . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N. (2020 ). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan . Jurnal Ilmiah METADATA, Vol. 2 No. 1.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, MDB . 2021. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jurnal EMBA Vol.9 No.1, Hal. 1332-1341.

- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Kembauw, E., dkk. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2019). Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Marniati. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Ubudiyah Indonesia.
- Mayliza, R., & Wahyuni, G. 2022. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Padang. Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol 3(2), p: 379-387.
- Montol, G.W., Nelwan, O.S., & Walangitan, M.D. 2022. Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Hasjrat Abadi Tendean Manado. Jurnal EMBA Vol.10 No. 2, Hal. 569-579.
- Nainggolan, H., dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Implementasi. Bone: CV.Eureka Media Aksara.
- Piay, A. V., Tumbel, T., & Olivia F. C. Walangitan. (2024 ). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. Journal Productivity, Vol. 2, No. 6, 2723-0112.
- Redian, D, A., Hanafi, A., & Santati, P. 2023. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 47 Palembang. Transformasi Manageria Journal of Islamic Education Management, Volume 3 Nomor 2 (2023) 288-298.
- Salju. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Tantangan dan Strategi Menghadapi Era Society 5.0 . Palopo: LPPI UM Palopo.
- Saragih, J. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kementerian Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai. JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, P-ISSN : 2614-3259.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa. .
- Simamora, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswandi, & Iman, I. (2019). .Aplikasi Manajemen Perusahaan. . Jakarta: Mitra Wicana Media.
- Sugiyanta, Y & Usman, U. Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Vilo Gelato. Mulia Pratama Economic & Business e-Journal, Volume 01, No. 1, p. 64-74.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsono, D. 2023. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak, YUME : Journal of Management, Volume 6 Issue 1 (2023) Pages 78 – 87.
- Sunyoto, D & Kalijaga. 2021. Peran Jalur, Perencanaan Dan Pengembangan Karir Individu Pada Prestasi Kerja Pegawai Perbankan pada PD. BPR. Bank Sleman. EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Volume 12, No.2, p. 115-124.
- Suparman, Julistyono Widodo & Hajratul Aswat. 2022. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Tolitoli. Economics And Business Management Journal ( EBMJ ), Vol. 1, No. 1, p: 52-60.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Suwatno, & Priansa. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tumbel, T, dkk. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. Productivity, Vol. 2 No. 6, e-ISSN. 2723-3112.
- Wardani, S & Permatasari, R, I. 2022. Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudungan Penerangan Angkatan Darat (PENERBAD) Di Tangerang. JURNAL ILMIAH M-PROGRESS, VOL.12, NO.1, p. 13-25.
- Yulius. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Era New Normal