

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITSUI LEASING CAPITAL INDONESIA
(STUDI KASUS CABANG KELAPA GADING)**

Kesya Nandita Simorangkir¹, Muhammad Asif Khan², Eri Bukhari³
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Correspondence		
Email: kezianandita13@gmail.com ¹ , baristerasi@yahoo.com ² , eribukhari@gmail.com ³	No. Telp:	
Submitted 21 Juli 2024	Accepted 27 Juli 2024	Published 28 Juli 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia cabang Kelapa Gading. Penggunaan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan perhitungan rumus slovin yaitu didapatkan 55 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji R-square dan uji hipotesis. Data analisis menggunakan Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia cabang Kelapa Gading (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia cabang Kelapa Gading (3) Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia cabang Kelapa Gading

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Pengembangan Karir

ABSTRACT

This research aims to find out whether Training, Compensation and Career Development influence employee performance. The method used in this research is a quantitative method. The population in this study were employees at PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Kelapa Gading branch. The sample used in this research used a random sampling technique using the Slovin formula calculation, namely 55 employees were obtained. The analytical methods used are validity tests, reliability tests, R-square tests and hypothesis tests. Data analysis uses Smart PLS 4.0. The research results show that (1) Training has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Mitsui Leasing Capital Indonesia Kelapa Gading branch (2) Compensation has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Mitsui Leasing Capital Indonesia Kelapa Gading branch (3) Career Development has a negative and insignificant effect on the performance of PT employees. Mitsui Leasing Capital Indonesia Kelapa Gading branch

Keywords: Training, Compensation, Career Development

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, PT Mitsui Leasing Capital Indonesia (studi kasus Cabang Kelapa Gading) menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan dan meningkatkan Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Sebagai salah satu perusahaan terkemuka dalam industri leasing, menghadapi tantangan dalam mengelola dan mengoptimalkan Kinerja Karyawan Meskipun perusahaan telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan, berbagai kebijakan kompensasi dan pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan. Masih terdapat kekhawatiran mengenai efektivitas tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan

Kinerja ialah faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan instansi, maka harus memperhatikan kinerja karyawan (Riana et al, 2013). Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Abdullah dalam (Asriani et al., 2020) mengatakan bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Pelatihan merupakan instruksional atau experensial untuk mengembangkan pola-pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang diharapkan. Berikut adalah penjelasan teori tentang definisi pelatihan Menurut (Lussier, 2019) *“Training is The process of teaching employees the skills necessary to perform a job Employee development Ongoing education to improve knowledge and skills for present and future jobs The process and introducing new employees to the organization and their jobs”* artinya : Pelatihan adalah Proses mengajar karyawan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan Pengembangan karyawan Pendidikan berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk pekerjaan sekarang dan masa depan Proses dan memperkenalkan karyawan baru ke organisasi dan pekerjaan mereka.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mewujudkan fungsi manajemen sumber daya manusia, dan berkaitan dengan berbagai penghargaan kepada individu, sebagai pertukaran karena telah melaksanakan tugas-tugas organisasi. “Kompensasi merupakan biaya utama dari pekerjaan atau keahlian serta kepatuhan dalam menjalankan bisnis perusahaan pada abad ke-21. Kompensasi ini menjadi alasan utama mengapa banyak orang yang mencari pekerjaan” (Arafah, et al, 2019).

Pengembangan karir merupakan sesuatu yang penting yang diinginkan setiap karyawan, karena umumnya semakin tinggi jabatannya maka semakin sejahtera hidupnya. Bayangkan jika sebuah perusahaan tidak melakukan pengembangan karir tentunya karyawan akan menurunkan loyalitasnya kepada perusahaan dan justru merugikan perusahaan itu sendiri (Susita et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama, melalui hasil wawancara atau pengisian kuesioner. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan sebelumnya oleh sumber lain, yang didapat dari buku, jurnal penelitian dan referensi pengumpulan data di sumber-sumber yang terpercaya untuk tujuan yang mungkin berbeda.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji instrumentasi untuk memastikan bahwa data yang digunakan valid. Pengumpulan data dilakukan dengan menyusun beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan program SmartPLS 4.0.

Penelitian ini dilakukan di Penelitian ini dilakukan di PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Kelapa Gading yang beralamat Jalan Jalan Kirana Three Commercial Avenue, 9th Floor Jl. Boulevard Raya Kav. 1, Kota Jakarta Utara, DKI Jakarta 14240.

Teknik survei akan dilakukan dengan pembagian kuesioner sebagai sumber data utama dalam pengumpulan data. Hasil respon dari kuesioner yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan aplikasi Smart PLS untuk dilakukan pengujian analisis jalur dan korelasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Kelapa Gading, dengan jumlah populasi 121 Karyawan dan dibulatkan dengan rumus slovin menjadi 55 responden.

Hipotesis 1

Ho1 : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2

Ho2 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3

Ho3 : Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan

Ha3 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan

1. Jika P-value < alpha 0,05 maka hipotesis Ho ditolak Ha diterima, artinya terdapat pengaruh antara dua variable secara statistik.
2. Jika P-value > alpha 0,05 maka hipotesis Ho diterima Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara dua variable secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dengan program SmartPLS 4.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,70. Lebih lanjut, validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus > 0,70 dan nilainya lebih tinggi dari variabel lainnya.

Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas pada keempat variabel yaitu Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir, dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Nomor Pertanyaan	Hasil Pengujian	Keterangan Validasi
Pelatihan		
X1.1	0.917	Valid
X1.2	0.935	Valid
X1.3	0.918	Valid
X1.4	0.937	Valid

X1.5	0.928	Valid
Kompensasi		
X2.1	0.925	Valid
X2.2	0.917	Valid
X2.3	0.867	Valid
X2.4	0.881	Valid
X2.5	0.911	Valid
Pengembangan Karir		
X3.1	0.927	Valid
X3.2	0.935	Valid
X3.3	0.918	Valid
X3.4	0.937	Valid
X3.5	0.928	Valid
Kinerja Karyawan		
Y.1	0.928	Valid
Y.2	0.924	Valid
Y.3	0.896	Valid
Y.4	0.907	Valid
Y.5	0.894	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji validitas, memperlihatkan jika semua butir pertanyaan kueioner berstatus valid, karena masing-masing indikator memiliki nilai pearson correlation $> 0,30$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga semua skor indikator-indikator bisa memberikan representasi yang baik dan dapat digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian

Variabel	Nilai Standar	Cronbach's alpha	Average Variance Extracted (AVE)
X.1	0,05	0,948	0,828
X.2	0,05	0,942	0,811
X.3	0,05	0,959	0,860
Y	0,05	0,925	0,759

ini. Berikut ini hasil uji reliabilitas :

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha diatas nilai $> 0,60$, jadi instrumen dinyatakan reliabel semua. Dengan kata lain instrument layak dan dapat digunakan. Setelah dinyatakan valid dan reliabel, maka selanjutnya adalah uji hipotesis. Hasil uji memakai batas signifikansi sebesar 0,05

untuk melihat pengaruh langsung antar variabel.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.464	0.455	0.193	2.410	0.016
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.409	0.406	0.178	2.292	0.022
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	0.085	0.103	0.119	0.710	0.478

Hasil Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Cabang Kelapa Gading

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hasil dari variabel Pelatihan memiliki P Value sebesar 0,022, sementara variabel dikatakan berpengaruh signifikan jikalau memiliki P Value lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat dibuktikan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dan bisa disimpulkan bahwa Hipotesis pertama (H1) diterima dan terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi kasus Cabang Kelapa Gading)

Dengan adanya Pelatihan, hal ini dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga Kinerja Karyawan dapat meningkat sehingga bisa mengasihkan dan menunjang keberhasilan untuk perusahaan. Menurut Rivai dalam (Dedi, 2020) Pelatihan merupakan kegiatan penting di dalam proses pendidikan yang didalamnya 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.

Hasil Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Cabang Kelapa Gading

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hasil dari variabel Kompensasi memiliki P Value sebesar 0,016, sementara variabel dikatakan berpengaruh signifikan jikalau memiliki P Value lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat dibuktikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dan bisa disimpulkan bahwa Hipotesis kedua (H2) diterima dan terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi kasus Cabang Kelapa Gading)

Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang bersifat profesional dimana salah satu tujuan utama seorang karyawan bekerja adalah mendapatkan upah guna mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Rahmania dalam (Aniek dan Johansyah, 2020) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang dilakukan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Cabang Kelapa Gading

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hasil dari variabel Pengembangan Karir memiliki P Value sebesar 0,478, sementara variabel dikatakan berpengaruh signifikan jikalau memiliki P Value lebih Besar dari 0,05. Dan bisa disimpulkan bahwa Hipotesis

ketiga (H3) variabel pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi kasus Cabang Kelapa Gading) Hal ini bertolak belakang dengan Penelitian Peterson et al, (2023) Pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa sekalipun perusahaan memberikan pengembangan karir yang baik, tetapi jika karyawan tidak memiliki ketertarikan, tujuan serta semangat untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik kemungkinan besar disebabkan karena umumnya karyawan sudah nyaman dengan pekerjaannya dan merasa cukup dengan jabatannya saat ini.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Cabang Kelapa Gading). Menurut hasil penelitian yang didapat selama pelaksanaan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja di PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Cabang Kelapa Gading).
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan di PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Cabang Kelapa Gading).
3. Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Cabang Kelapa Gading).

Saran

Dalam penelitian ini, berikut saran yang dapat penulis bagikan untuk peneliti yang ingin melanjutkan penelitian selanjutnya terkait hasil dari penelitian ini :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk peneliti selanjutnya di sarakan mengambil sample yang lebih banyak dari segi jumlah agar data yang diperoleh lebih akurat dan lebih baik. Juga sangat diharapkan variabel lainnya yang mungkin mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.
2. Bagi Perusahaan
Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan karir setiap karyawannya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Dengan demikian pemahaman dan minat karyawan akan meningkat mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh karyawan untuk mencapai tujuan karir yang telah ditentukan. Selain itu, perusahaan diharapkan agar membuat Metode dan proses alur karir yang jelas, sehingga akan membuat sistem pengembangan karir lebih efektif.

REFERENSI

- Arafah, & V. R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.
- Arifin, S. A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 1(1), 23-32 .
- Asriani, A. L. (2020). the Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 166–172. .

- Ayu Nur Aulia Masyhur, Y. A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EDU WISATA LONTAR SEWU HENDROSARI GRESIK. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Candradewi, I. &. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(5), 134–143. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n5.711>.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 5th ed., SAGE Publications.
- Dovina Navanti, S. M. (2017). Identifikasi Variabel Kualitas Jasa dan Bauran pemasaran yang Berpengaruh terhadap Kepuasan Mahasiswa di STBA Cipto Hadi Pranoto. *Jurnal Kajian Ilmiah (Vol. 17, Issue 02, pp.44-50)*.
- Fatah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten. 1(2), 176–189.
- Hariana, N. Z. (2020). Perspektif Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. 12(2), 192–200.
- Iban Abraham Manu, S. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Johansyah, A. W. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOKBEN DISURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 9, Nomor 2, Februari 2020*.
- Kandou, E. E. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Air Manado). *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, vol.2 no.3.
- Lussier, R. N. (2019). “Human Resource Management Third Edition”. *California: Sage Publications, inc*.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Muhammad Dedi Syahputra, H. T. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir . <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>, Volume 3, Nomor 2.
- Muizu, W. O. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 2(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>.
- Peterson Oktorius Sarumaha, K. E. (2023). KOMPENSASI, PRODUKTIVITAS, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 5, Nomor 1, Januari-Juni 2023*.
- Riana Agustin, M. W. (mei-agustus 2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education volume 05, No. 04*, <http://jonedu.org/index.php/joe>.
- Rosmalinda, A. S. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTERPAK GLOBAL CANINDO BEKASI. <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.605>.
- Rustamaji, E. S. (2019). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Karyawan Di Pt. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin. 1–9. <http://repository.uniska-bjm.ac.id/559/>.
- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277-285 .
- Sindika Galuh Candra Olivia, Y. D. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PD. BPR BKK BOYOLALI. *Subsequently Acquired Assets as Fiduciary Security on Bank Loans 1*.
- Sintya Veronika, K. A. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA . *K&K JURNAL MANAJEMEN, VOL. 1, NO. 1, FEBRUARI 2022* .

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Susita, D. S. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *Economics*, 2(2), 20–31.
- Syahputra, M. D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir . *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Tionandya, M. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI CENTRAL ASIA (ACA) DI PONTIANAK. *Bisma*, Vol 8. No 3, Juli 2023.
- Wibawanto. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 53(9), 8–24.
- Wicaksono, K. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Lokasi Dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Angkringan Akropi Rawasari). *Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia Jakarta, Doctoral Dissertation*.