



PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BARITO SAMUDRA SEJAHTERA BANJARMASIN)

The Influence of Education, Training, and Career Development on Employee
Performance (Case Study at PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin)

Megawati¹, Dwi Wahyu Artiningsih², dan Risnawati^{3*},

^{1,2,3}Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

*Email; risnawatifekonuniska@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence: (1) education affects Employee Performance at PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin, (2) job training affects employee performance at PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin, and (3) career development affects employee performance at PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. The approach used in this study is a quantitative method with an explanatory research type, and data is collected through questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression. The number of respondents in this study was 35 people, which were taken in total (saturated sampling). The results of this study are (1) Education on employee performance: education significantly affects employee performance at PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. The significance value obtained (sig. = 0.002) shows that the better the development of education provided, the higher the employee performance, (2) Training on employee performance: Training significantly affects employee performance at PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. With a significance value (sig. = 0.000), this result shows that the increase in training development will be followed by an increase in employee performance, (3) Career development on employee performance: Career development also has a significant influence on employee performance at PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. With a significance value (sig. = 0.000), these results show that career development contributes greatly to performance improvement, and (4) education, training and career development to employee performance: simultaneously, education, training and career development have a significant effect on employee performance at PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. The Anova test shows a level of significance (sig. = 0.000) which means that these three variables together affect employee performance at PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. The correlation coefficient value of 79.21% shows a very strong and positive relationship between education, training, and career development on employee performance.

Keywords: *Keywords : education development, training development, career development, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin, (2) pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin, dan (3) pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research), dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, yang diambil secara total (sampling jenuh). Hasil penelitian ini (1) Pendidikan terhadap kinerja karyawan : pendidikan secara signifikansi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. Nilai signifikansi yang di dapatkan (sig. = 0.002) menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan pendidikan yang diberikan,



maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, (2) Pelatihan terhadap kinerja karyawan : Pelatihan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. Dengan nilai signifikansi ($\text{sig.} = 0.000$), hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam pengembangan pelatihan akan di ikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, (3) Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan : Pengembangan Karir juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. Dengan nilai signifikansi ($\text{sig.} = 0.000$), hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja, dan (4) pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan : secara simultan, Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. Uji Anova menunjukkan tingkat signifikansi ($\text{sig.} = 0.000$) yang berarti bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. Nilai koefisien korelasi sebesar 79,21% menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara pengembangan pendidikan, pelatihan, dan karir terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kata kunci : pengembangan pendidikan, pengembangan pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar mampu berinovasi dan beradaptasi. Pendidikan di tempat kerja membantu membentuk pola pikir profesional dan meningkatkan keterampilan karyawan. Pelatihan kerja yang terencana mendorong peningkatan kompetensi teknis dan budaya kerja yang inovatif. Sementara itu, pengembangan karir memberi kejelasan jenjang dan meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan. Ketiga aspek ini saling mendukung dalam menciptakan kinerja yang optimal. Penelitian Febri Wahyudi (2009) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 48,2%. Temuan ini memperkuat bahwa investasi dalam pengembangan SDM berdampak langsung terhadap performa kerja.

PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin sebagai perusahaan manufaktur alat berat, yang berada kabupaten Banjar. Dalam permasalahan PT. Barito Samudra Sejahtera terdapat permasalahan yang berkaitan dengan Pendidikan seperti program pendidikan yang diselenggarakan belum merata dan terstruktur dengan baik. Tidak semua karyawan mendapatkan akses yang sama terhadap program pendidikan internal maupun eksternal. Selain itu, materi yang diberikan seringkali belum disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan karyawan di masing-masing divisi, sehingga pembelajaran menjadi kurang efektif dan tidak aplikatif. Permasalahan dalam pelatihan kerja belum sepenuhnya berbasis kebutuhan aktual di lapangan. Dalam beberapa kasus, pelatihan diberikan secara rutin namun tanpa adanya analisis kebutuhan pelatihan yang tepat (*training need analysis*). Hal ini mengakibatkan pelatihan tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan keterampilan teknis maupun non-teknis karyawan, dan permasalahan pengembangan karir belum dilaksanakan secara konsisten dan transparan. Karyawan belum mendapatkan informasi yang cukup mengenai jalur

karir yang tersedia di perusahaan. Selain itu, belum ada sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur sebagai dasar promosi atau rotasi jabatan, yang menyebabkan munculnya ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja. Hal ini sangat berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan perlunya dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh pengembangan pendidikan, pelatihan, dan karir terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Barito Samudra Sejahtera. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang dimana seluruh populasi sebagai bagian daripada sampel. Data yang digunakan adalah data primer dengan membagikan kuesioner kepada responden. Ukuran sampel ditetapkan sebanyak 35 responden.

Teknik analisis data penelitian menggunakan penelitian metode kuantitatif melalui pendekatan regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variable (X) terhadap variable terikat (Y) melalui program SPSS. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner dapat dikatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui bahwa hubungan dalam analisis regresi linear tidak bias.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan menggunakan R_{tabel} . Nilai R_{tabel} untuk sampel 35 orang dengan tingkat signifikan 5% menunjukkan r tabel sebesar 0,338. Berikut ini adalah uji validitas.

Variabel	Item	R_{hitung}	><	R_{tabel}	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	0.566	>	0,338	Valid
	X1.2	0.667	>	0,338	Valid
	X1.3	0.691	>	0,338	Valid
	X1.4	0.768	>	0,338	Valid
	X1.5	0.599	>	0,338	Valid
	X1.6	0.745	>	0,338	Valid
	X2.1	0.606	>	0,338	Valid
	X2.2	0.696	>	0,338	Valid

Variabel	Item	R_{hitung}	><	R_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X2)	X2.3	0.713	>	0,338	Valid
	X2.4	0.741	>	0,338	Valid
	X2.5	0.674	>	0,338	Valid
	X2.6	0.571	>	0,338	Valid
	X3.1	0.778	>	0,338	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.2	0.654	>	0,338	Valid
	X3.3	0.611	>	0,338	Valid
	X3.4	0.710	>	0,338	Valid
	X3.5	0.599	>	0,338	Valid
	X3.6	0.639	>	0,338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.741	>	0,338	Valid
	Y.2	0.649	>	0,338	Valid
	Y.3	0.629	>	0,338	Valid
	Y.4	0.606	>	0,338	Valid
	Y.5	0.676	>	0,338	Valid
	Y.6	0.627	>	0,338	Valid
	Y.7	0.727	>	0,338	Valid
	Y.8	0.787	>	0,338	Valid
	Y.9	0.714	>	0,338	Valid
	Y.10	0.608	>	0,338	Valid

Sumber : SPSS (data diolah Tahun 2025)

Berdasarkan dari uji validitas menunjukan bahwa nilai R_{hitung} lebih besar dibanding nilai R_{tabel} . Dengan hasil ini maka Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi dan mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut ini disajikan daftar nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat, yang diperoleh melalui perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS.

No	VARIABEL	Cronbach's α	<i>Cronbach Alpha Standar</i>	Keterangan
1	Pengembangan Pendidikan (X1)	0,752	Karena cronbach's $\alpha > 0,6$	Reliabel
2	Pengembangan Pelatihan (X2)	0,749	Karena cronbach's $\alpha > 0,6$	Reliabel
3	Pengembangan Karir (X3)	0,748	Karena cronbach's $\alpha > 0,6$	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,875	Karena cronbach's $\alpha > 0,6$	Reliabel

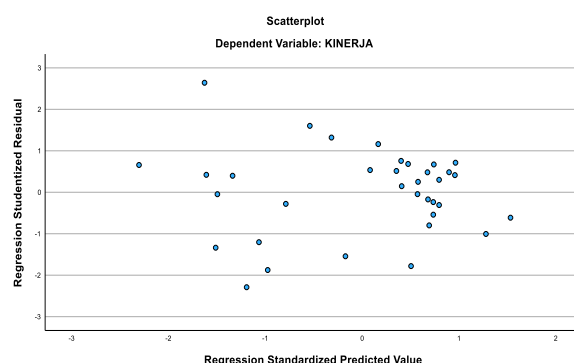
Sumber: SPSS (data diolah tahun 2025)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas, dua delapan item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan diatas maka variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada model regresi dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui bahwa hubungan dalam analisis regresi adalah valid atau tidak bias. Asumsi dasar yang harus dipenuhi meliputi pengujian heteroskedastisitas, normalitas, dan multikolinearitas.

Gambar 1. Grafik Scatterplot Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan



Sumber: SPSS (data diolah tahun 2025)

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual

(Y - prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Melihat grafik terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka grafik *Scatterplot of Regression Studentized Residual* menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sehingga model layak dipakai.

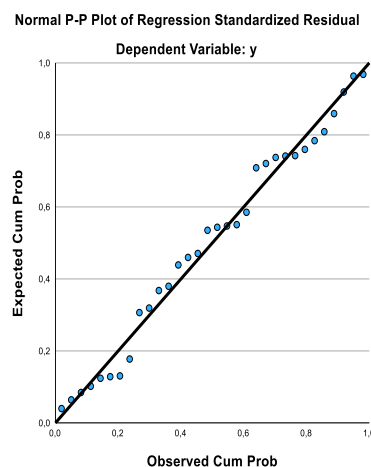
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pendidikan (X1)	0,859	1,165
Pelatihan (X2)	0,943	1,061
Pengembangan Karir (X3)	0,813	1,230

Sumber: SPSS (data diolah tahun 2025)

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Nilai toleransi dan faktor penginflasian variasi (VIF) menunjukkan multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF variabel pendidikan sebesar 1,165, variabel pelatihan sebesar 1,061, dan variabel pengembangan karir sebesar 1,230 kurang dari 10, sedangkan nilai toleransi variabel pendidikan sebesar 0,859, variabel pelatihan sebesar 1,061, dan variabel pengembangan karir sebesar 1,230 kurang dari 5. Menurut analisis ketiga variabel independen, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Gambar 2. Grafik Normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual* Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja karyawan



Sumber: SPSS (data diolah tahun 2025)

Tabel 4. Hasil uji Normalitas Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,3995178
	Std. Deviation	4,03523242
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,073
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,429
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	,417
	Upper Bound	,442

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 299883525.

Sumber : SPSS (Data diolah tahun 2025)

Hasil yang ditunjukkan pada tabel menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga ketentuan H0 diterima dan disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koef. Regresi	t_{hitung}	Sig.	Partial Correlation
Kinerja Karyawan	Pendidikan	0,462	3,313	0,002	0,511
	Pelatihan	0,562	4,960	0,000	0,666
	Pengembangan Karir	1,023	6,037	0,000	0,735
Konstanta = -6,700				Fhitung = 17,51	
R = 0.793				Sig. F = 0,000	
Adj R square = 0.593				R Square = 0,629	

Sumber: SPSS (data diolah tahun 2025)

Berdasarkan tabel 5, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -6,700 + 0,462 X_1 + 0,562 X_2 + 1,023 X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel dianggap nol, maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah sebesar nilai konstanta yaitu -6,700. Hubungan variabel Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, hal ini ditunjukkan dengan nilai $R = 0,793$ artinya hubungan Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 79,%. Nilai *Adjusted R*² sebesar 0,593 yang berarti besarnya variasi seluruh variabel bebas (Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir) terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan) adalah sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dijelaskan oleh variabel bebas yang ada di luar analisis atau penelitian ini.

Tabel 6. Nilai t hitung dan t tabel serta Nilai Korelasi Parsial dari Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Variabel Independen	Koef. Regresi	<i>t</i> _{hitung}	<i>t</i> _{tabel}	Parsial Correlation
Pendidikan	0,462	3,313	2,040	0,511
Pelatihan	0,562	4,960	2,040	0,666
Pengembangan Karir	1,023	6,037	2,040	0,735

Sumber: SPSS (data diolah tahun 2024)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 5.440 lebih besar dari nilai F tabel (± 2.90), dengan nilai signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$. Maka, secara simultan dapat disimpulkan bahwa: Variabel Pengembangan Pendidikan (X1), Pengembangan Pelatihan (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengembangan pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera. Hasil tersebut terlihat pada Tabel 5, nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan memiliki nilai B positif yaitu 0,462. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera. Hasil tersebut terlihat pada Tabel 5, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan memiliki nilai B positif yaitu 0,562. Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera. Hasil tersebut terlihat pada Tabel 5, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan memiliki nilai B positif yaitu 1,023. Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera, hasil tersebut terlihat pada Tabel 5 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Melalui hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara simultan Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mey Zulva Amalia & Winarningsih (2019) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dewi dan Prasetyo (2020) menyatakan Pelatihan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja mampu meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan secara langsung. Penelitian oleh Sari, Suwarsi, dan Abdurrahman (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia, dengan koefisien regresi sebesar 0,456 dan nilai korelasi 0,443. Hal ini mengindikasikan bahwa program pengembangan karir cukup efektif dalam meningkatkan kinerja staf di perusahaan tersebut."

Hasil ini juga sesuai dengan yang dilakukan oleh Mey Zulva Amalia & Winarningsih (2019) di PT. Feva Indonesia menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai p untuk pendidikan dan pelatihan sama-sama sangat signifikan ($p = 0,000$), sementara pengembangan karir juga signifikan ($p = 0,037$), yang menandakan bahwa ketiga variabel ini penting dalam meningkatkan performa pegawai."

KESIMPULAN

Pendidikan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. Nilai Signifikansi yang didapatkan ($\text{sig.} = 0,002$). Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. Dengan nilai signifikansi ($\text{sig.} = 0,000$). Pengembangan Karir juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. Dengan nilai signifikansi ($\text{sig.} = 0,000$). Secara Simultan, Pendidikan, Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin. Uji Anova menunjukkan tingkat signifikansi ($\text{sig.} = 0,000$) yang berarti bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Barito Samudra Sejahtera Banjarmasin.

PT. Barito Samudra Sejahtera memberikan kontribusi besar terhadap Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir, akan tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus mengelola secara optimal program



Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir yang bersifat aplikatif dan berkelanjutan agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan professional dan berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, M. Z., & Winarningsih. (2019). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Feva Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 20(1), 45–58.
- Amin, G., & Abunawas. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 11(2), 122–134.
- Hapsoro, B. V. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhinneka Life Indonesia. Jurnal Manajemen & Bisnis, 10(1), 55–66.
- Dewi, A. Y., & Prasetyo, A. D. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen, 12(2), 115–124.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(2), 134–142.
- Sari, F., & Haryanto, T. (2020). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 8(2), 45–52.
- Suci, S. (2022). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank Sultra Kendari (Skripsi). Universitas Halu Oleo.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suryani, N., & Herlina, N. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 11(2), 112–123.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Wahyudi, F. (2009). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 4(1), 28–35.