

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Skill Terhadap Kinerja Individual Karyawan Kidz Station Area Tangerang

¹Zulfa Zaqiyatun Nufus, ²Hamdi Supriadi, S.HI., M.M

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

E-mail: zulfazaqiyatunnufus@gmail.com, dosen01021@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis hubungan pelatihan dan pengembangan skill dengan kinerja individual karyawan Kidz Station Area Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif melalui sampling jenuh terhadap 68 karyawan dan kuesioner berskala Likert. Analisis mencakup pengujian instrumen, asumsi regresi, regresi sederhana dan berganda, korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan F. Hasil regresi sederhana menunjukkan pelatihan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja ($t = 9,285$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,566$). Pengembangan skill juga signifikan dalam regresi sederhana ($t = 3,225$; $p = 0,002$; $R^2 = 0,065$). Model berganda signifikan ($F = 42,593$; $p < 0,001$) dengan $R = 0,753$ dan $R^2 = 0,567$. Namun, lampiran keluaran regresi berganda menunjukkan pengembangan skill tidak signifikan setelah pelatihan diperhitungkan ($t = 0,348$; $p = 0,729$). Hasil uji Glejser juga mengindikasikan heteroskedastisitas untuk pelatihan. Temuan menunjukkan kuatnya hubungan pelatihan dengan kinerja pada sampel penelitian, sedangkan kontribusi parsial pengembangan skill dalam model bersama perlu ditafsirkan secara hati-hati.

Kata kunci: pelatihan, pengembangan skill, kinerja individual, ritel, regresi

ABSTRACT

This study examines the relationships of training and skill development with individual employee performance at Kidz Station in the Tangerang area. A quantitative associative design was applied to 68 employees using saturated sampling and Likert-scale questionnaires. Instrument tests, regression diagnostics, simple and multiple regressions, correlations, determination coefficients, and t- and F-tests were used. In separate simple regressions, training was positively and significantly associated with performance ($t = 9.285$; $p < 0.001$; $R^2 = 0.566$), as was skill development ($t = 3.225$; $p = 0.002$; $R^2 = 0.065$). The combined model was significant ($F = 42.593$; $p < 0.001$), with $R = 0.753$ and $R^2 = 0.567$. However, the multiple-regression output in the thesis appendix indicates that skill development was not statistically significant after accounting for training ($t = 0.348$; $p = 0.729$). The Glejser test also suggests heteroskedasticity for training. The findings underscore the association between training and performance while calling for caution when interpreting the independent contribution of skill development in the joint model.

Keywords: training, skill development, individual performance, retail, regression

1. PENDAHULUAN

Kinerja individual merupakan bagian penting dari mutu pelayanan dan pencapaian target usaha ritel. Pada gerai mainan anak seperti Kidz Station, karyawan dituntut menguasai produk, melakukan transaksi secara tepat, memberikan rekomendasi yang sesuai usia anak, dan menangani keluhan pelanggan. Tuntutan tersebut menjadikan program pelatihan dan pengembangan keterampilan relevan untuk diteliti sebagai faktor yang berhubungan dengan hasil kerja.

Skripsi Zulfa Zaqiyatun Nufus (2026) mencatat bahwa realisasi penjualan Kidz Station Area Tangerang sepanjang tahun 2025 mencapai Rp46,6 miliar dari target Rp56,6 miliar, atau 82,3%. Data operasional tersebut menggambarkan kesenjangan pencapaian target, tetapi tidak dengan sendirinya membuktikan penyebab kesenjangan. Pada dokumentasi pelatihan, kehadiran peserta beberapa program berada di bawah target 100%, antara lain pelatihan pengetahuan produk 65%, layanan pelanggan 70%, dan penataan visual 50%. Temuan awal ini menjadi latar kontekstual untuk menelaah program sumber daya manusia.

Pelatihan berkaitan dengan pembelajaran yang menyiapkan karyawan menjalankan tugas saat ini, sedangkan pengembangan skill mencakup upaya membangun kemampuan yang lebih berkelanjutan, termasuk kesiapan menghadapi perubahan pekerjaan dan jenjang karier. Secara konseptual keduanya saling melengkapi, tetapi

kontribusi statistik masing-masing dapat berbeda bila diuji sendiri-sendiri dan saat dimasukkan bersama ke dalam model.

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan pelatihan (X1) dan pengembangan skill (X2) dengan kinerja individual karyawan (Y), baik melalui regresi sederhana maupun simultan pada Kidz Station Area Tangerang. Nilai tambah kajian berada pada pemisahan hasil uji untuk setiap variabel serta evaluasi kecocokan kesimpulan statistik dengan keluaran pengujian dalam skripsi.

Prasurvei operasional perusahaan juga mencatat pencapaian beberapa standar pelayanan dan pengetahuan produk yang belum sesuai target, sehingga kebutuhan pelatihan bukan hanya menyangkut jumlah peserta, tetapi juga isi dan hasil pembelajaran.

Dalam menginterpretasikan fenomena ini, penting untuk membedakan capaian level area, hasil penilaian individu, serta tanggapan kuesioner. Ketiga sumber informasi tersebut memiliki unit analisis berlainan. Data penjualan level area adalah gambaran kinerja bisnis agregat, sedangkan regresi penelitian menggunakan skor kuesioner pada individu karyawan. Karenanya, kesenjangan angka penjualan tidak dapat langsung diposisikan sebagai akibat statistik dari rendahnya skor salah satu variabel penelitian.

Penelitian terdahulu dalam daftar pustaka skripsi, antara lain Lesmana dan Sunardi (2020) serta Syahputra dan Tanjung (2020), menempatkan pelatihan

dan pengembangan karier dalam pembahasan kinerja tenaga kerja. Meskipun relevan sebagai pembanding konseptual, perbedaan organisasi dan ukuran variabel membatasi perbandingan langsung koefisien penelitian. Penelitian di Kidz Station berguna untuk memperjelas apakah asosiasi dua bentuk pengembangan SDM juga tampak pada pekerjaan yang berorientasi pelayanan pelanggan dan penjualan ritel produk anak.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan

Pelatihan adalah proses pembelajaran terencana yang berorientasi pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pelaksanaan pekerjaan. Rivai (2019) memandang pelatihan sebagai proses sistematis untuk menunjang pencapaian sasaran operasional. Dalam organisasi ritel, materi dapat berfokus pada pemahaman karakteristik produk, praktik pelayanan, transaksi, dan penataan persediaan. Pada penelitian ini, pelatihan ditinjau melalui materi, metode, kemampuan instruktur, peserta, dan evaluasi pelatihan sebagaimana instrumen skripsi.

2.2 Pengembangan Skill

Pengembangan *skill* mengacu pada perluasan keterampilan dan kesiapan

karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam jangka lebih panjang. Priansa (2018) menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai proses peningkatan kapasitas individu. Pada instrumen penelitian, konstruk ini mencakup perencanaan karier, pengembangan karier individu, dan kesempatan meningkatkan kompetensi. Berbeda dari pelatihan yang lebih terkait tugas saat ini, pengembangan *skill* dapat mencakup tujuan dan lintasan karier.

2.3 Kinerja Individual dan Hipotesis

Kinerja individual merujuk pada hasil dan pelaksanaan pekerjaan berdasarkan standar organisasi. Mangkunegara (2019) menjelaskan peran kompetensi dan kemampuan dalam pencapaian hasil kerja. Instrumen penelitian memuat aspek kuantitas, kualitas, pengetahuan kerja, pelaksanaan kerja, serta tanggung jawab. Berdasarkan kerangka penelitian, H1 menyatakan pelatihan berhubungan signifikan dengan kinerja; H2 menyatakan pengembangan *skill* berhubungan signifikan dengan kinerja; H3 menyatakan kedua variabel secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan kinerja. Hipotesis parsial ditafsirkan dengan membedakan regresi sederhana dari efek kondisional pada regresi berganda.

Secara operasional, pelatihan yang terstruktur menekankan kesesuaian bahan

ajar dengan jenis pekerjaan, kelayakan metode penyampaian, kemampuan instruktur, keterlibatan peserta, dan evaluasi setelah kegiatan. Apabila materi menjawab persoalan operasional nyata, pengetahuan yang dipelajari mempunyai peluang lebih besar untuk digunakan di tempat kerja. Dalam konteks toko, keterampilan yang relevan meliputi rekomendasi mainan menurut usia, kemampuan menjelaskan keamanan produk, ketepatan pencatatan transaksi, dan keluwesan berinteraksi dengan pengunjung.

Pengembangan *skill* juga berhubungan dengan kesempatan memperoleh tugas baru, bimbingan pimpinan, dan kesiapan menjalankan tanggung jawab yang lebih tinggi. Pengembangan dengan cakupan jangka panjang belum tentu tercermin langsung pada indikator hasil kerja harian. Oleh sebab itu, kesimpulan yang menyamakan semua bentuk peningkatan keterampilan dengan keberhasilan kinerja perlu diuji berdasarkan instrumen dan periode pengamatan yang dipakai dalam penelitian.

3. METODOLOGI

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan unit analisis karyawan Kidz Station Area Tangerang. Populasi berjumlah 68 karyawan dan seluruhnya dijadikan responden melalui

sampling jenuh ($n = 68$). Data primer dihimpun dengan kuesioner skala Likert. Variabel independen adalah pelatihan (X_1) dan pengembangan *skill* (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja individual (Y).

Tahapan analisis sesuai skripsi meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas *residual*, multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, regresi linear sederhana dan berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis dengan taraf signifikansi 5%. Model bersama dinyatakan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pelaporan artikel membedakan statistik regresi sederhana dari statistik regresi berganda untuk menghindari penyamaan dua pertanyaan pengujian yang berbeda.

Penelitian bersifat observasional dengan kuesioner pada satu konteks perusahaan. Dengan demikian, hubungan statistik tidak langsung menetapkan hubungan sebab-akibat. Hasil analisis dipaparkan mengikuti angka yang dilaporkan dalam skripsi, disertai catatan ketika keluaran pengujian tidak sepenuhnya mendukung narasi kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden dan Instrumen

Penelitian utama mencakup 68 karyawan. Deskripsi responden serta ringkasan jawaban pada masing-masing konstruk disajikan dalam BAB IV skripsi. Pada variabel pelatihan, salah satu butir dengan rerata relatif rendah berkaitan dengan kepercayaan diri menawarkan produk sesudah mengikuti pelatihan (3,78). Pada pengembangan *skill*, butir mengenai upaya mencari masukan atasan terkait keterampilan memperoleh rerata 3,84. Pada variabel kinerja, ketelitian transaksi atau pemeriksaan stok memperoleh rerata 3,97. Gambaran deskriptif tersebut membantu mengidentifikasi ruang evaluasi manajerial, tetapi tidak menggantikan hasil pengujian hubungan statistik.

Skripsi menyajikan uji validitas dan reliabilitas bagi ketiga variabel sebelum dilanjutkan ke pengujian regresi. Interpretasi hasil model perlu mempertimbangkan pemeriksaan asumsi klasik dan konsistensi antaroutput, terutama karena angka statistik untuk masing-masing model tidak dapat dipertukarkan.

4.2 Pemeriksaan Asumsi Regresi

Uji Kolmogorov–Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. sebesar 0,061 dan nilai Monte Carlo sebesar 0,063; keduanya di atas 0,05 sehingga *residual* dinyatakan memenuhi kriteria normalitas

yang digunakan penelitian. Pengujian multikolinearitas menunjukkan *tolerance* 0,994 dan VIF 1,006 untuk kedua variabel independen; angka ini tidak menunjukkan multikolinearitas yang tinggi. Nilai Durbin–Watson dilaporkan sebesar 2,429.

Namun, uji Glejser pada skripsi melaporkan signifikansi sebesar 0,007 untuk pelatihan, lebih kecil daripada 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan potensi heteroskedastisitas. Karena keadaan ini dapat memengaruhi ketepatan simpangan baku dan pengujian signifikansi biasa, inferensi regresi sebaiknya dikonfirmasi dengan galat baku yang tahan heteroskedastisitas atau pengujian tambahan sebelum artikel dipublikasikan.

Kondisi pengujian yang perlu diwaspadai bukan terbatas pada normalitas *residual*. Uji heteroskedastisitas memiliki fungsi berbeda dari multikolinearitas: pengujian pertama berkaitan dengan kestabilan varians galat, sedangkan pengujian kedua berkaitan dengan keeratan hubungan antarvariabel penjelas. Suatu model bisa memiliki VIF rendah, tetapi masih mengalami masalah pada variasi *residual*. Karena itu, hasil VIF yang baik tidak menghapus indikasi heteroskedastisitas yang terdeteksi melalui uji Glejser.

Temuan uji Glejser juga tidak berarti seluruh nilai regresi harus diabaikan.

Estimasi koefisien masih perlu ditinjau bersama syarat model yang digunakan; persoalan utama adalah apakah uji standar memberi tingkat ketidakpastian yang akurat. Salah satu langkah evaluasi yang masuk akal adalah menghitung ulang galat baku yang robust, mendokumentasikan pemilihan prosedur, dan membandingkan apakah keputusan hipotesis tetap sama. Karena penelitian ini hanya mengadaptasi hasil skripsi, pemeriksaan ulang tersebut belum dilakukan dalam naskah jurnal.

4.3 Regresi Sederhana dan Berganda

Untuk regresi sederhana pelatihan terhadap kinerja, persamaan yang dilaporkan adalah $Y = 5,297 + 0,881X_1$. Pelatihan signifikan dengan t hitung 9,285 dan $p < 0,001$, sedangkan $R^2 = 0,566$. Regresi sederhana pengembangan *skill* menghasilkan $Y = 42,814 + 0,329X_2$, t hitung 3,225, $p = 0,002$, serta $R^2 = 0,065$. Artinya, dalam pengujian terpisah, masing-masing variabel memiliki hubungan positif dengan kinerja, namun kemampuan penjas model pengembangan *skill* lebih kecil.

Dalam model regresi berganda, skripsi melaporkan persamaan $Y = 3,516 + 0,884X_1 + 0,041X_2$. Koefisien pengembangan *skill* menjadi jauh lebih kecil setelah pelatihan dimasukkan. Keluaran koefisien tambahan pada

lampiran menunjukkan t pelatihan 9,223 ($p < 0,001$), sedangkan t pengembangan *skill* 0,348 ($p = 0,729$). Karena itu, signifikansi pengembangan *skill* pada regresi sederhana tidak dapat digunakan sebagai bukti signifikansi parsial dalam model berganda.

Tabel 1. Ringkasan pengujian utama

Pengujian	Hasil dan interpretasi
Pelatihan, regresi sederhana	$t = 9,285$; $p < 0,001$ (signifikan)
Pengembangan <i>skill</i> , regresi sederhana	$t = 3,225$; $p = 0,002$ (signifikan)
Pelatihan, regresi berganda	$t = 9,223$; $p < 0,001$ (signifikan)
Pengembangan <i>skill</i> , regresi berganda	$t = 0,348$; $p = 0,729$ (tidak signifikan)
Uji F model berganda	$F = 42,593$; $p < 0,001$
Korelasi model	$R = 0,753$
Determinasi model	$R^2 = 0,567$ (56,7%)

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Zulfa Zaqiyatun Nufus (2026).

Uji simultan memperoleh F hitung 42,593 yang melebihi F tabel 3,14; probabilitas yang dilaporkan $< 0,001$. Koefisien korelasi berganda $R = 0,753$ menunjukkan hubungan kuat pada model, sedangkan $R^2 = 0,567$ mengindikasikan bahwa 56,7% variasi skor kinerja dalam sampel dijelaskan oleh dua prediktor pada model tersebut. Nilai 43,3% merupakan variasi yang tidak dijelaskan model, bukan taksiran besaran pengaruh kausal variabel tertentu.

4.4 Pembahasan Pengaruh Pelatihan

Pelatihan konsisten berkaitan positif dengan kinerja, baik pada regresi

seederhana maupun regresi berganda. Hasil ini sejalan dengan gagasan Rivai (2019) bahwa program pembelajaran kerja dirancang agar karyawan dapat menjalankan tugas operasional secara lebih efektif. Pada konteks Kidz Station, materi mengenai penguasaan produk, layanan pelanggan, penataan display, dan akurasi transaksi memiliki relevansi dengan aktivitas harian gerai.

Kesenjangan realisasi penjualan dan kehadiran pelatihan yang dicatat dalam latar belakang memberikan alasan praktis untuk mengevaluasi jangkauan dan mutu program. Akan tetapi, karena data penelitian bersifat asosiatif, angka koefisien regresi tidak dapat diperlakukan sebagai bukti bahwa penambahan satu kegiatan pelatihan otomatis menyebabkan peningkatan kinerja sebesar nilai tertentu. Efektivitas program akan lebih kuat diuji dengan pengukuran sebelum dan sesudah serta indikator operasional yang terstandar.

4.5 Pembahasan Pengembangan Skill

Pengembangan *skill* menunjukkan hubungan positif yang signifikan pada regresi sederhana, tetapi tidak menunjukkan pengaruh kondisional yang signifikan pada keluaran regresi berganda. Perbedaan ini penting karena model sederhana tidak mengendalikan variasi pelatihan, sedangkan regresi berganda

menguji tambahan informasi pengembangan *skill* saat pelatihan tetap berada di dalam model.

Temuan tidak signifikan dalam model berganda bukan berarti pengembangan *skill* tidak berguna secara manajerial. Program pengembangan karier dapat memiliki manfaat jangka panjang atau hubungan dengan dimensi kinerja lain yang tidak seluruhnya ditangkap instrumen. Namun, bukti dalam model ini belum cukup untuk menyatakan adanya kontribusi parsial yang berdiri sendiri setelah pelatihan diperhitungkan. Evaluasi berikutnya dapat membedakan pengembangan kompetensi teknis, kesiapan promosi, dan dukungan atasan dengan ukuran yang lebih spesifik.

Perubahan koefisien pengembangan *skill* dari 0,329 pada model sederhana menjadi 0,041 dalam model berganda menunjukkan perbedaan informasi yang ditaksir ketika prediktor lain ikut dipertimbangkan. Koefisien tersebut tidak dapat dibaca sebagai persentase perubahan kinerja: satuannya mengikuti skor masing-masing instrumen. Demikian pula, nilai R^2 0,065 dari regresi sederhana pengembangan *skill* tidak boleh dianggap sebagai kontribusi unik sebesar 6,5% setelah pelatihan dikendalikan. Kontribusi unik dalam model berganda perlu diukur dengan perbandingan model atau ukuran

efek parsial yang sesuai, bukan memindahkan R^2 dari analisis lain.

Perbedaan temuan juga memiliki konsekuensi terhadap penulisan hipotesis. Bila rumusan H2 memang menguji hubungan sederhana antara pengembangan *skill* dan kinerja, maka nilai t 3,225 mendukung hipotesis itu sesuai hasil yang dilaporkan. Akan tetapi, bila istilah “secara parsial” mengacu pada efek X_2 saat X_1 dipertahankan dalam persamaan, keluaran t 0,348 tidak mendukungnya. Pelaporan kedua hasil dalam jurnal ini dimaksudkan untuk membuat batas interpretasi eksplisit, bukan untuk memilih angka yang paling menguntungkan hipotesis.

4.6 Pembahasan Simultan dan Implikasi

Secara simultan, gabungan pelatihan dan pengembangan *skill* memiliki hubungan statistik yang signifikan dengan kinerja individual. Uji F menguji signifikansi model secara keseluruhan; hasilnya tidak berarti setiap koefisien prediktor signifikan secara terpisah. Pada penelitian ini, dukungan statistik utama dalam model bersama berasal dari pelatihan, sementara hasil pengembangan *skill* tidak signifikan secara kondisional.

Untuk pengelolaan SDM Kidz Station, prioritas evaluasi dapat mencakup keterjangkauan jadwal pelatihan,

kesesuaian materi dengan kebutuhan gerai, latihan praktik penjualan, penguasaan pengetahuan produk, dan akurasi proses kasir. Pengembangan keterampilan tetap dapat diarahkan pada umpan balik atasan, jalur karier, serta pendampingan. Setiap program perlu dihubungkan dengan metrik kinerja aktual agar perbaikan persepsi dan perubahan *output* operasional dapat dibedakan.

Temuan penelitian dibatasi oleh cakupan satu area perusahaan, sampel 68 karyawan, dan instrumen kuesioner. Selain itu, indikasi heteroskedastisitas serta perbedaan antara kesimpulan naratif dan hasil regresi berganda menuntut verifikasi lanjutan. Sebelum penerbitan, peneliti sebaiknya memastikan apakah hipotesis kedua dimaksudkan sebagai hubungan sederhana atau sebagai koefisien parsial dalam regresi berganda, dan menggunakan satu definisi secara konsisten.

Pengamatan yang lebih kuat di masa mendatang dapat menggabungkan data kehadiran pelatihan dengan hasil evaluasi pembelajaran dan kinerja gerai. Karyawan yang telah menyelesaikan pelatihan bisa dibandingkan berdasarkan indikator pelayanan pada waktu yang relevan, dengan memperhatikan perbedaan penugasan, pengalaman, serta kondisi operasional. Untuk pengembangan jangka

panjang, organisasi dapat merancang peta keterampilan berdasarkan jabatan dan mengukur kemajuan pada periode berikutnya. Rancangan demikian akan memberi dasar yang lebih baik untuk menilai apakah hubungan yang ditemukan melalui kuesioner berkaitan dengan perubahan hasil kerja yang dapat diamati.

Dalam membaca hasil penelitian, penting pula membedakan asosiasi, prediksi, dan kausalitas. Hubungan statistik menunjukkan bahwa skor variabel berubah bersama di dalam sampel, sedangkan kemampuan prediksi menunjukkan sejauh mana kombinasi skor membantu menjelaskan variasi skor kinerja. Kausalitas membutuhkan bukti tambahan mengenai urutan waktu, pengendalian faktor pengganggu, dan rancangan penelitian yang sesuai. Pemisahan tiga pengertian ini penting agar temuan manajemen sumber daya manusia tidak digunakan untuk membuat janji hasil kebijakan yang melampaui bukti.

5. KESIMPULAN

Pada 68 karyawan Kidz Station Area Tangerang, pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja individual dalam regresi sederhana ($t = 9,285$; $p < 0,001$) dan tetap signifikan pada keluaran regresi berganda ($t = 9,223$; $p < 0,001$). Pengembangan *skill*

berhubungan signifikan dengan kinerja pada regresi sederhana ($t = 3,225$; $p = 0,002$), tetapi tidak signifikan secara kondisional dalam model berganda ($t = 0,348$; $p = 0,729$). Secara bersama-sama, model pelatihan dan pengembangan *skill* signifikan ($F = 42,593$; $p < 0,001$), dengan $R^2 = 0,567$. Oleh karena terdapat indikasi heteroskedastisitas, kepastian inferensi sebaiknya diperiksa kembali sebelum kesimpulan final digunakan sebagai dasar publikasi.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Pamulang, dosen pembimbing, pihak Kidz Station Area Tangerang, dan karyawan responden atas dukungan terhadap pelaksanaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, & Hariandja, M. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lesmana, R., & Sunardi, N. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap*

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 9(2), 115–124.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rahmawati, A., & Triyani, L. (2021). Literature Review: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(4), 485–493.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi 2)*. Rajawali Pers.
- Syahputra, D. M., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Rajawali Pers.

