Jurnal Bisnis (2024) 12(2): 307-319
10.62739/jb.v12i2.90
P-ISSN : 2338-0411; e-ISSN : 3048-2151

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Prisma Tanaka Kabupaten Bekasi

Hasan Munawar · Dea Aulia Ingtias

Accepted: 13 November 2025 / Published online: 31 Desember 2025

Abstrak

Tujuan: Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Prisma Tanaka Kabupaten Bekasi. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.
Metodologi/Pendekatan: Metode penelitian yang digunakan berdasarkan pendekatan kuantitatif dan menggunakan penelitian survei. Pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* yang disajikan dengan Teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan seluruh karyawan terdiri dari 31 karyawan.
Hasil: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana kinerja dipengaruhi oleh Pengembangan karir sebesar 44,5% dan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.
Implikasi Praktis: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pandangan atau masukan yang bervariasi bagi Perusahaan.
Kebaruan: Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap kajian hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan manufaktur berskala menengah di wilayah industri Kabupaten Bekasi, khususnya di PT Prisma Tanaka.

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan; PT Prisma Tanaka

Komunikasi dilakukan oleh Hasan Munawar

✉ Hasan Munawar
hasanmunawar69@gmail.com
Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia
Dea Aulia Ingtias
ingtias02@gmail.com
Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Pendahuluan

Kegiatan bisnis merupakan salah satu sektor penggerak pertumbuhan dalam ekonomi masyarakat (Qadisyah dkk., 2023). Bisnis yang sustai dan meningkat diharapkan memberikan sumbangan bagi penyerapat tenaga kerja dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Perusahaan manufaktur alat potong skala kecil memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia. Mereka berkontribusi pada peningkatan produksi, penyerapan tenaga kerja, dan pendapatan negara. Namun, perusahaan-perusahaan ini seringkali menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena keterbatasan sumber daya (Kirana dkk., 2023). Berikut Tabel Perusahaan-perusahaan yang ada di daerah Kabupaten Bekasi:

Tabel 1 Perusahaan Manufaktur Di Daerah Kabupaten Bekasi

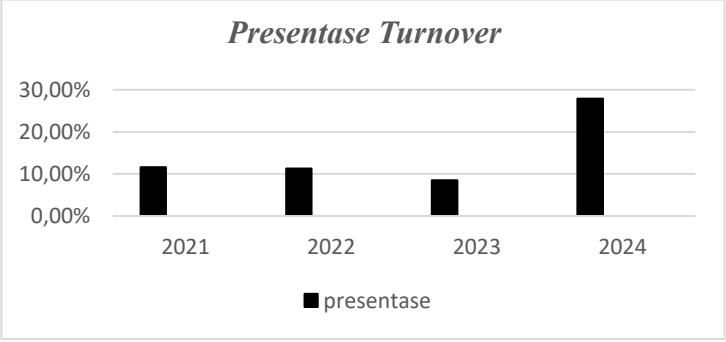
Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan
PT. Dai Star Indonesia	Grand Galaxy City, Jl. Ruko Rose Garden No.1 No.82, RT.002/RW.017, Jaka Setia, Kec. Bekasi Sel., Kota Bks, Jawa Barat 17147.
PT. Indotech Trimitra Abadi	Jl. Dr. Cipto Mangunkusumo, Ruko Cortes Blok B23 No.38, Simpangan, Kec. Cikarang Utara, Cikarang, Jawa Barat 17530.
PT. Inti Presisi Toolsindo	l. Tekno Boulevard Kawasan Industri Jababeka III Blok A3 No. 9, Pasirgombong, Kec. Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530
PT.Reiken Quality Tools	Sukaragam, Serang Baru, Bekasi Regency, West Java 17330
PT.Prisma Tanaka	Jl. Inspeksi Kalimalang No.85, Setiadarma, Kec. Tambun Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17510

Seiringnya dengan perubahan globalisasi saat ini dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali kita menemukan masalah yang membuat instansi atau perusahan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena tidak mampunya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri.

Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun keberlangsungan hidup suatu organisasi (Aula dkk., 2022). Manajemen seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan

produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpatisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Terwujudnya tujuan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan, untuk memperoleh karyawan mempunyai kinerja yang baik perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawanya (Sihombing & Batoebara, 2019). Apabila karyawan mengerjakan pekerjaanya dengan sungguh-sungguh maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan namun sebaliknya jika tidak dikerjakan dengan baik dan tidak dengan sungguh-sungguh maka akan menghasilkan *output* yang tidak memuaskan, sehingga sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Faktor penurunan kinerj karyawan juga berdampak adanyan turnover atau keluar masuknya karyawan selama 4 tahun terakhir. Gambar 1 menyajikan grafik *turnover* PT Prisma Tanaka Kabupaten Bekasi.



Gambar 1 Grafik data *Turnover* PT Prisma Tanaka Kabupaten Bekasi

Terlihat tigkat *turnover* karyawan terjadi pada sampai tahun 2024 yang dimana tahun tersebut sangat tinggi karyawan yang meninggalkan perusahaan. Sehingga hal ini menyebabkan tidak stabilnya jumlah karyawan karena terjadi keluar masuk karyawan sehingga secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja di PT Prisma Tanaka Kabupaten Bekasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, salah satunya adalah penerapan program-program Pengembangan karir pada perusahaan (Larasati dkk., 2021; Teja & Oktavio, 2020). Program pengembangan karir yang di berikan perusahaan sebagai bentuk perhatian pada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja. Bekerja sama dengan rekan yang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetpkan sehingga perusahan mencapai daya guna yang sebesar – besarnya. Tujuan yang dinginkan, perusahan perlu memperhatikan aspek-aspek seperti pengembangan sumber daya manusia

dalam hal pengembangan karir seseorang didalam perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan cara agar perusahaan dapat mempertahankan dan memberi motivasi para karyawan yang berkonstribusi didalam perusahaan tersebut (Balbed & Sintaasih, 2019).

Pengembangan Karir

Menurut Nupin (2021) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukaan seseorang untuk mencapai rencana karir. Pengembangan karir juga proses mengidentifikasi potensi karir karyawan dan materi serta menerapkan cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Indikator pengembangan karir

Menurut Nupin (2021), menyatakan bahwa indikator pengembangan karir yaitu: (1) Prestasi kerja; (2) Exposure; (3) Kesetiaan pada organisasi; (4) Kesempatan Untuk Tumbuh; (5) Dukungan manajemen.

Kinerja

Menurut Widiati (2021), menyatakan bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance.* Kinerja adalah prestasi kerja atau nilai hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Indikator Kinerja

Menurut Sutrisnawati dkk. (2023) menyebutkan bahwa terdapat indikator kinerja yaitu: (1) Kuantitas kerja; (2) Kualitas kerja; (3) Pengetahuan; (4) Kreativitas; (5) Kerjasama; (6) Kemandirian; (7) Inisiatif; (8) Kehandalan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Kristiani (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang DIV. Sukses Permata Indonesia. Temuan ini memperkuat argumen bahwa investasi perusahaan dalam pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, dan produktivitas individu dalam organisasi. Pengembangan karir yang dirancang dengan baik tidak hanya memberikan kejelasan jalur karir, tetapi juga menciptakan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kapasitas

profesionalnya secara berkelanjutan. Dalam konteks PT Prisma Tanaka di Kabupaten Bekasi, kondisi serupa diduga juga berlaku, mengingat pentingnya peran pengembangan karir dalam mendorong optimalisasi kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: *Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Prisma Tanaka Kabupaten Bekasi.*

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan penelitian Survei. Menurut sugiyono (2012)**,** metode kuantitatif dapat diartikan Metode penelitian yang berlandaskan dengan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk mengetahui hipotesis yang telah ditetapkan. Kemudian sugiyono (2012) menjelaskan bahwa, metode survey digunakan untuk mendapatkan data data dari tempat tertentu yang alamiah, peneliti melakukan perlakuan dalam mengumpulkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara tersetruktur dan sebagainya.

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dalam variabel ini yang menjadi variabel independen adalah Pengembangan Karir. Kemudian variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Subjek dan Objek Penelitian

Adapun subjek penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Prisma Tanaka Kabupaten Bekasi. Adapun Objek pada penelitian yang diambil pada penelitian ini adalah Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT Prisma Tanaka Kabupaten Bekasi sebanyak 31 orang. Kemudian sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 sampel yang dimana seluruh populasi karyawan PT Prisma Tanaka Kabupaten Bekasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Penarikan Sampel

Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Non probability sampling*, yaitu teknik sampling Jenuh dikarenakan Jumlah sampel yang dimiliki yaitu 31 atau kurang >100. Menurut Sugiyono (2012) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila Jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2012), sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan di PT Prisma Tanaka Kabupaten Bekasi.

Sedangkan sumber data sekunder menurut Sugiyono (2012), sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data berupa buku, jurnal, artikel, dan data perusahaan yang tersedia.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, uji linearitas, analisis korelasi *pearson product moment*, analisis regresi linear sederhana, uji signifikan (uji t), dan koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,378	0,355	Valid
2	0,386	0,355	Valid
3	0,389	0,355	Valid
4	0,387	0,355	Valid
5	0,462	0,355	Valid
6	0,435	0,355	Valid

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
7	0,396	0,355	Valid
8	0,398	0,355	Valid
9	0,375	0,355	Valid
10	0,371	0,355	Valid
11	0,371	0,355	Valid
12	0,654	0,355	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,533	0,355	Valid
2	0,357	0,355	Valid
3	0,418	0,355	Valid
4	0,531	0,355	Valid
5	0,587	0,355	Valid
6	0,395	0,355	Valid
7	0,391	0,355	Valid
8	0,376	0,355	Valid
9	0,381	0,355	Valid
10	0,526	0,355	Valid
11	0,385	0,355	Valid
12	0,759	0,355	Valid

Berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa semua indikator dari variabel pengembangan karir dan kinerja pada kuesioner yang diuji dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*N of Items*
Pengembangan Karir	0,627	12
Kinerja Karyawan	0,738	12

Berdasarkan Tabel 4 terbukti bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan realible karena nilai *Cronbach`s Alpha* semua variable lebih besar dari pada r_{tabel}

Uji Normalitas

Berikut hasil dari pengujian normalitas dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23.0

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
N		31	31
Normal Parameters[a,b]	Mean	45,65	56,03
	Std. Deviation	4,270	3,610
Most Extreme Differences	Absolute	0,156	0,136
	Positive	0,144	0,136
	Negative	-0,156	-0,127
Test Statistic		0,156	0,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,051[c]	0,152[c]

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp Sig 2-tailed*) dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu pengembangan karir sebesar 0,051 dan kinerja sebesar 0.152. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena melebihi nilai probabilitas 0,05.

Uji Linearitas

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
(Cobined)	260,873	10	26,087	4,010	0,004
Linearity	173,790	1	173,790	26,717	0,000
Deviation From Liearity	87,083	9	9,676	1,488	0,219
Within Groups	130,095	20	6,505		
Total	390,968	30			

Berdasarkan Tabel 6, maka diperoleh nilai Sig (*Deviation From Linearity*) sebesar 0,219 yang dapat diartikan bahwa nilai tersebut lebih dari 0,05 (0.219> 0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yaitu Pengembangan Karir dan variabel Y kinerja Karyawan.

Analisis Korelasi

Berikut hasil Analisis Korelasi dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 23.0.

Tabel 7 Hasil Analisis Korelasi

		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	0,667**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	31	31
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,667**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 7, hasil analisis korelasi menunjukan bahwa hubungan antara variabel X (pengembangan karir) terhadap variabel Y (kinerja) adalah sebesar 0,685. Jika dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi diatas, maka nilai korelasi pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan berada di interval 0,60 – 0,799 dengan artian bahwa tingkat hubungan pengembangan karir dan kinerja berada di tingkat "Kuat" dengan arah positif. Maka dapat dikatakan bahwa jika pengembangan karir mengalami peningkatan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Analisis Regresi Sederhana

Berikut hasil Analisis Regresi Sederhana dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 23.0.

Tabel 8 Analisis Regeresi Sedehana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,473	4,915		6,606	0,000
	Pengembangan Karir	0,518	0,108	0,667	4,817	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 8 hasil analisis regresi sederhana, maka dapat disusun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$
$$\hat{Y} = 32.473 + 0.518$$

Dalam persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta yaitu sebesar

32.473, dan nilai pengembangan karir sebesar 0,518. Maka dapat disimpulkan searah, artinya apabila variabel pengembangan karir (X) semakin tinggi, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) juga semakin tinggi.

Uji Siginifikansi (Uji-t)

Berikut hasil Uji Signifikansi (Uji-t) dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 23.0.

Tabel 9 Uji Signifikansi (Uji-T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,473	4,915		6,606	0,000
	Pengembangan Karir	0,518	0,108	0,667	4,817	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil output pengolahan data yang ditunjukan pada Tabel 9, diperoleh nilai signifikan 0,000. Ini dapat diartikan bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05 (0.000< 0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Prisma Tanaka Kabupaten Bekasi.

Koefisien Determinasi

Berikut hasil Koefisien Determinasi dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 23.0.

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,667[a]	0,445	0,425	2,737

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Berdasarkan pengolahan data yang ditunjukan dalam Tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai R *square* sebesar 0,445, artinya menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja sebesar 44,5 % sedangkan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak penulis teliti.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penellitian pada uji t menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil output pengolahan data yang ditunjukan pada tabel 10, maka diperoleh bahwa nilai signifikan 0,000 < 0,05 dengan kata lain pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima.

Kemudian nilai *Pearson Correlation* pada penelitian diatas yang digunakan untuk seberapa kuat hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 8 hasil analisis korelasi diatas, menunjukan bahwa hubungan antara variabel X (pengembangan karir) terhadap variabel Y (kinerja) adalah sebesar 0,667. Jika dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi diatas, maka nilai korelasi pengembangan karir terhadap kinerja berada di interval 0,60 – 0,799 dengan artian bahwa tingkat hubungan pengembangan karir dan kinerja berada di tingkat "Kuat" dengan arah positif. Maka dapat dikatakan bahwa jika pengembangan karir mengalami peningkatan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vilenia anggra Kristina (2022) dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikomas Gemilang DIV. Sukses Permata Indonesia" yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang DIV. Sukses Permata Indonesia

Berdasarkan Koefisien Determinasi (R *square*) 0,445. Hal tersebut menunjukan bahwa pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 44,5%. Sementara sebesar 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan mengenai pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Prisma Tanaka Kabupaten Bekasi, sebagai berikut:
Selama empat tahun PT Prisma Tanaka mengalami *Turnover* yang paling tinggi pada tahun 2024.

Dari hasil penelitian yang didapat dari uji signifikan (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dengan kata lain pengembangan karir

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan nilai R *square* yaitu sebesar 0,445, artinya menunjukkan bahwa pengembangan karir.

memberikan kontribusi dalam mempengaruhi harga saham sebesar 44,5%, sedangkan sisanya 55,5%dipengaruhi oleh faktor- faktor yang tidak penulis teliti.

Bagi perusahaan hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja nya perlu memberikan peluang yang pasti kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka, Perusahaan perlu memberikan informasi yang jelas dan spesifik tentang apa yang diinginkan dan diharapkan dari karyawan, sehingga mereka dapat memahami arah dan tujuan perusahaan, Jangan hanya menjanjikan program pelatihan dan kursus, tetapi pastikan implementasinya efektif dan bermanfaat bagi karyawan.

Daftar Pustaka

Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan resiliensi organisasi: Sebuah studi literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, *11*(1), D143-D148. https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483

Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan* Udayana University]. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24

Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi digital terhadap sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *2*(4), 19-36. https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707

Kristiani, V. A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikomas Gemilang DIV. Sukses Permata Indonusa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*.

Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, *9*(4), 783-798. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6709

Nupin, I. S. (2021). *Pola pengembangan karier pustakawan melalui motivasi kerja dan pemahaman teknis jabatan fungsional*. Penerbit Adab.

Qadisyah, M., Hasanah, A., Hanum, H., & Harahap, N. (2023). Peran UMKM Dalam Pembangunan dan Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Deli Serdang. *Manivest: Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan,*

dan Investasi, *1*(2), 159-168.

Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi Cv Multi Baja Medan. *Publik Reform*, *6*, 1-16.

sugiyono. (2012). *QuantitativeResearchMethods,Qualitative,andRD*. Alfabeta.

Sutrisnawati, M., Cahya Supena, H. C., & Risnawan, W. (2023). Kinerja pegawai di kantor kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.

Teja, V. Y., & Oktavio, A. (2020). Pelatihan dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan the St. Regis Bali Resort. https://doi.org/10.9744/jmp.5.2.102-108

Widiati, W. (2021). Analisis kinerja pegawai kantor desa indrasari kecamataan martapura kabupaten banjar. *As-siyasah: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, *6*(2), 50-59. https://doi.org/10.31602/as.v6i2.5193