

Strategi Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Karier

^{1*)}Lisharyati dan ²⁾Rizman Rifqie

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
alisyaslamet@gmail.com

*corresponding author

To cite this article: Lisharyati (2024). Strategi Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Karier. *The Management Journal of BINANIAGA*

Abstrak: Prestasi kerja memainkan peran penting dalam pengembangan strategi perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi penurunan prestasi kerja karyawan di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan, seperti manajemen hubungan kerja, manajemen kinerja, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier, dan sebagainya. Namun, faktor yang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah pelatihan dan pengembangan karier. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karier, serta keduanya secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menerapkan metode asosiatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan untuk memperbaiki dan merancang program pelatihan yang lebih relevan dan rutin, serta menyusun program pengembangan karier yang terstruktur dengan jelas agar dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Rumah sakit juga disarankan untuk memperbaiki transparansi dalam penilaian prestasi kerja dan memberikan peluang promosi yang merata untuk menjaga kepuasan dan capaian prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: pelatihan, pengembangan karier, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Dalam konteks organisasi modern, SDM tidak lagi dipandang sekadar tenaga kerja, melainkan sebagai aset strategis yang menjadi motor penggerak seluruh aktivitas operasional. Pengelolaan SDM yang efektif akan menghasilkan karyawan yang berkompeten, berkomitmen, serta mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di sektor kesehatan, peran SDM menjadi semakin krusial karena kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada profesionalisme dan kinerja tenaga kesehatan maupun tenaga pendukung lainnya. Menurut Kementerian Kesehatan RI, mutu layanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh fasilitas medis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja tenaga medis dan non-medis. Prestasi kerja yang tinggi pada karyawan rumah sakit akan berimplikasi langsung pada kepuasan pasien, efisiensi operasional, serta citra rumah sakit di mata masyarakat.

Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu rumah sakit rujukan yang berfokus pada pelayanan kesehatan khusus, terutama dalam bidang kejiwaan dan layanan kesehatan tertentu. Rumah sakit ini memiliki jumlah karyawan lebih dari 500 orang, dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang beragam. Sebagai institusi layanan publik, RSKD Dadi memikul tanggung jawab besar untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berkesinambungan kepada masyarakat Sulawesi Selatan dan sekitarnya. Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa capaian prestasi kerja karyawan masih relatif rendah. Berdasarkan data internal rumah sakit tahun 2022, hanya sebagian kecil karyawan yang mampu mencapai standar prestasi kerja yang ditetapkan. Tingkat partisipasi karyawan dalam program pelatihan masih terbatas, dengan rata-rata hanya 30–45 orang per kegiatan dari total 516 karyawan. Demikian pula program pengembangan karier, seperti sertifikasi tambahan atau pelatihan kepemimpinan, hanya diikuti oleh 20–24 orang. Kondisi ini mencerminkan bahwa upaya peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karier belum berjalan optimal.

Kesenjangan tersebut memiliki dampak signifikan. Pertama, rendahnya kompetensi teknis dan non-teknis karyawan dapat menghambat mutu pelayanan. Kedua, minimnya peluang pengembangan karier dapat menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan. Ketiga, kurangnya transparansi dalam penilaian prestasi kerja dapat memunculkan rasa ketidakadilan, yang pada akhirnya mengganggu iklim kerja organisasi. Dalam perspektif teori manajemen SDM, menurut Handoko (2012), pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Sedangkan menurut Widodo (2015), pengembangan karier adalah upaya jangka panjang yang difokuskan pada peningkatan kompetensi, perencanaan karier, serta pemberian kesempatan promosi yang adil. Kedua aspek ini saling melengkapi dan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian terdahulu menguatkan pentingnya kedua variabel tersebut. Sinaga (2023) menemukan bahwa fasilitas pelatihan dan program pengembangan karier yang memadai berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor pelayanan publik. Pratama (2020) juga menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karier secara simultan mampu menjelaskan variasi prestasi kerja hingga 60% pada perusahaan yang diteliti. Dengan demikian, jelas bahwa investasi organisasi dalam pelatihan dan pengembangan karier merupakan langkah strategis untuk meningkatkan prestasi kerja.

Melihat pentingnya peran SDM, rendahnya capaian prestasi kerja karyawan RSKD Dadi, serta minimnya partisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan karier, maka penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam merancang program pelatihan dan pengembangan karier yang lebih efektif, sekaligus memperkaya literatur akademik di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor kesehatan.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, peneliti melakukan penelitian lebih mendalam yang dengan judul “Strategi Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah Melalui Pelatihan dan Pengembangan Karier”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bukan sekadar aspek administratif, melainkan suatu disiplin ilmu yang mencakup pemahaman mendalam tentang bagaimana mengelola dan mengoptimalkan kontribusi manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada proses rekrutmen dan pemilihan, melainkan juga melibatkan aspek-aspek seperti pengembangan keterampilan, motivasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan kesuksesan bersama.

Menurut Rahardjo (2022), menjelaskan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menyatukan orang dan organisasi sehingga kebutuhan masing-masing terpenuhi”. Selain itu menurut Supriadi et al., (2022) menegaskan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif”

Menurut Supriadi et al. (2022:7-8) manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa peran, yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan perencanaan sumber daya manusia, proses perencanaan ini melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pengembangan strategi rekrutmen, dan pemetaan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk proses pengangkatan karyawan yang melibatkan seleksi, penempatan, dan orientasi. Sebaliknya, manajemen sumber daya manusia juga terlibat dalam proses pemberhentian karyawan yang mencakup keputusan hubungan kerja dan pengelolaan proses keluar.
3. Manajemen sumber daya manusia menentukan kebijakan dan praktik penggajian, termasuk keputusan gaji, insentif, dan tunjangan lainnya, memastikan keadilan dan kepuasan karyawan.
4. Melakukan penilaian kinerja, pengembangan karier. Evaluasi kinerja karyawan adalah aspek penting yang melibatkan penilaian prestasi, umpan balik konstruktif, dan pengembangan rencana karier untuk memastikan pertumbuhan dan pengembangan karyawan.
5. Manajemen sumber daya manusia berperan mendesain program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta mendukung perkembangan karier.
6. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
7. Penerapan efektivitas hubungan kerja untuk menciptakan dan memelihara hubungan kerja yang efektif, termasuk penanganan konflik, dan penerapan kebijakan.

Menurut Flippo (2018), manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi, yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial dalam manajemen sumber daya manusia mencakup peran-peran yang bersifat umum dalam mengelola dan mengarahkan tenaga kerja. Beberapa fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi teknis menekankan pada aspek-aspek praktis dan spesifik yang melibatkan keahlian khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Beberapa fungsi teknis manajemen sumber daya manusia, meliputi pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan tenaga kerja, dan pensiun.

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang secara sengaja dirancang untuk membantu individu atau kelompok mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dalam berbagai bidang. Menurut Handoko (2012), pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan kerja tertentu,

terperinci, dan berkesinambungan. Melalui pelatihan, karyawan dapat memahami aspek-aspek terkecil dari pekerjaan mereka, mengasah kemampuan teknis yang diperlukan, serta mengembangkan pemahaman mendalam tentang tugas-tugas yang harus mereka lakukan. Menurut Priyono & Marnis (2008), untuk meningkatkan potensi personal kerja dapat dilakukan dengan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja.

Tujuan dari pelatihan dalam konteks manajemen sumber daya manusia sangat beragam. Namun, pada dasarnya pelatihan bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja dan prestasi kerja karyawan, serta mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Wulandari (2020) pelatihan mempunyai beberapa tujuan, yaitu:

1. Mengoptimalkan kualitas kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Memperkuat nilai-nilai ideologi dan komitmen pegawai.
4. Meningkatkan sikap moral, etika profesi dan semangat kerja.
5. Meningkatkan kinerja pegawai
6. Mendorong pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.
7. Meningkatkan kesadaran keselamatan dan kesehatan (K3).
8. Meningkatkan pengembangan diri dan mengikuti perkembangan teknologi terkini.

Pelatihan juga merupakan alat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mematuhi hukum serta peraturan. Menurut Apriani et al., (2017), apabila pelatihan dilaksanakan secara terarah dan terorganisir, maka manfaat yang diperoleh akan lebih efektif.

Menurut Ciptaningtyas et al. (2020), pelatihan hendaknya dilaksanakan secara matang dan berkesinambungan agar memberi dampak pada kualitas karyawan. Pelatihan yang dilaksanakan secara matang berarti pelatihan tersebut harus dirancang secara cermat sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Salah satunya dalam penentuan metode pelatihan yang digunakan. Menurut Rivai (2011) menjelaskan bahwa terdapat 2 metode pelatihan yang dapat digunakan, yaitu *on the job training* dan *off the job instruction training*.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses yang melibatkan upaya karyawan untuk memperluas pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka dalam rangka mencapai tujuan karier mereka. Menurut Widodo (2015), pengembangan karier adalah kumpulan aktivitas seumur hidup yang membantu seseorang menemukan, mempertahankan, berhasil, dan memenuhi tujuan profesional mereka.

Menurut Mangkunegara (2017), tujuan pengembangan karier yaitu sebagai berikut:

1. Mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan individu.
2. Menunjukkan hubungan antara kesejahteraan dan potensi kemampuan karyawan.
3. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.
4. Menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan.
5. Mendukung pelaksanaan program perusahaan.
6. Mengurangi *turnover* dan biaya karyawan.
7. Mendorong peningkatan profesional dan manajerial.
8. Mendorong analisis menyeluruh tujuan perusahaan.

Pengembangan karier tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan. Menurut Widodo (2015), terdapat beberapa manfaat pengembangan karier, yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan karier membantu mengidentifikasi karyawan yang layak untuk dipromosikan.
2. Komitmen yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karier meningkatkan kesetiaan pegawai.
3. Pekerja diberi kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan profesional melalui perencanaan karier.
4. Perencanaan karier dapat membantu orang menghindari stagnasi yang menghalangi karier mereka.
5. Berdasarkan tujuan pengembangan yang telah ditetapkan, pengembangan karier akan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier memberikan manfaat yang signifikan, tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan. Hal ini membantu dalam mengidentifikasi calon-calon yang pantas untuk promosi, meningkatkan loyalitas karyawan, mendorong pertumbuhan mental dan profesional, serta mencegah penumpukan tenaga kerja yang terhambat dalam perkembangan karier.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015), prestasi kerja merupakan pencapaian yang diperoleh karyawan setelah melaksanakan tugas-tugas di tempat kerja. Para karyawan yang berhasil mencapai atau bahkan melebihi target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan menjaga kualitas pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2015), terdapat beberapa manfaat prestasi kerja, diantaranya sebagai berikut:

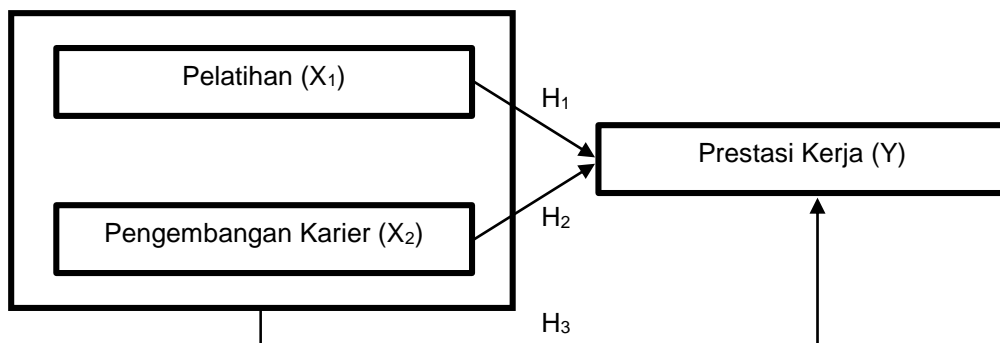
1. Karyawan yang berprestasi berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas. Karyawan yang berprestasi cenderung bekerja lebih efisien dan efektif, menghasilkan output dengan kualitas yang lebih baik.

2. Prestasi kerja menjadi indikator utama dalam penentuan promosi dan kenaikan gaji.
3. Pengakuan atas prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa usaha dan kontribusinya dihargai, mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya.
4. Evaluasi prestasi kerja membantu manajemen mengidentifikasi area di mana karyawan memerlukan pelatihan tambahan atau pengembangan keterampilan.
5. Meningkatkan komunikasi antara karyawan dan manajemen.

Menurut Baharuddin et al. (2022), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, di antaranya meliputi kemampuan, motivasi kerja, dukungan pimpinan, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian untuk mengetahui hubungan pelatihan dan pengembangan karier dengan prestasi kerja karyawan. Peneliti menyimpulkan hubungan antar variabel yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Hubungan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Karyawan
H₂ : Hubungan Pengembangan Karier dengan Prestasi Kerja Karyawan
H₃ : Hubungan Pelatihan dan Pengembangan Karier dengan Prestasi Kerja Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif dengan menerapkan metode asosiatif. Metode penelitian yang diterapkan tentunya sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karier (variabel independen) terhadap prestasi kerja karyawan (variabel dependen) di Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif di Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari 516 orang. Sampel dalam penelitian ini diperoleh menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilandasi tujuan dan pertimbangan tertentu.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah wawancara dan kuesioner. Kegiatan wawancara dilakukan bersama beberapa karyawan di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan, yang bertujuan untuk menggali informasi tentang pelatihan, pengembangan karier, dan prestasi kerja karyawan selama bekerja. Adapun kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *online* yang telah dilakukan uji validitas dan realibilitas. Kuesioner ini berupa angket pertanyaan dan diberikan kepada responden untuk dapat diisi melalui penyebaran angket melalui *Google Form*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan Peneliti adalah uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Selain itu, penelitian ini juga menerapkan analisis

data statistik deskriptif, analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Penelitian ini melibatkan karyawan RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan dengan berbagai status karyawan. Karakteristik responden berdasarkan status karyawan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

No.	Status Karyawan	Jumlah	Persentase
1.	Menikah	158	70%
2.	Belum Menikah	67	30%
Total		225	100%

(Sumber: Data Primer Microsoft Office LTSC Professional 2025)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan sebagai berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No.	Status Karyawan	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	109	48%
2.	Perempuan	116	52%
Total		225	100%

(Sumber: Data Primer Microsoft Office LTSC Professional 2025)

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan sebagai berikut:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia Karyawan	Jumlah	Persentase
1.	Usia 25-35 Tahun	48	21%
2.	Usia 36-45 Tahun	98	44%
3.	Usia 46-55 Tahun	79	35%
Total		225	100%

(Sumber: Data Primer Microsoft Office LTSC Professional 2025)

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan Karyawan	Jumlah	Persentase
1.	Pendidikan D3	43	19%
2.	Pendidikan S1	123	55%
3.	Pendidikan S2	44	20%
4.	Pendidikan S3	15	7%
Total		225	100%

(Sumber: Data Primer Microsoft Office LTSC Professional 2025)

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja Karyawan	Jumlah	Persentase
1	Masa Kerja 1-2 Tahun	50	22%
2	Masa Kerja 3-4 Tahun	67	30%

3	Masa Kerja 5-6 Tahun	25	11%
4	Masa Kerja 7-9 Tahun	43	19%
5	Masa Kerja Lebih dari 10 Tahun	40	18%
Total		225	100%

(Sumber: Data Primer Microsoft Office LTSC Professional 2025)

Karakteristik responden berdasarkan unit kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

No.	Unit Kerja Karyawan	Jumlah	Persentase
1	Pelayanan Medis	63	28%
2	Penunjang Medis	55	24%
3	Administrasi	31	14%
4	Instalasi	34	15%
5	Pelayanan Kesehatan Masyarakat	30	13%
6	Penelitian dan Pengembangan	12	5%
Total		225	100%

(Sumber: Data Primer Microsoft Office LTSC Professional 2025)

Karakteristik responden berdasarkan jabatan disajikan sebagai berikut:

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Perawat	109	48%
2	Administrasi	31	14%
3	Bidan	9	4%
4	Penyuluh	3	1%
5	Apoteker	11	5%
6	Dokter	20	9%
7	Farmasi	2	0,8%
8	Laboratorium	9	4%
9	AKK	5	2%
10	Epidemiologi	3	1%
11	Fisioterapi	7	3%
12	Perekam Medis	3	1%
13	Nutrisi	4	2%
14	Sanitarian	4	2%
15	Psikologi Klinis	1	0,4%
16	Radiografer	5	2%
17	Peksos	2	1%
Total		225	100%

(Sumber: Data Primer Microsoft Office LTSC Professional 2025)

Uji Validitas dan Realibilitas

Dalam rangka memastikan kualitas dan keandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas telah dilakukan. Berdasarkan hasil uji validitas variabel pelatihan (X_1), seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361) atau nilai signifikansi (Sig.) semua item lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis uji validitas variabel pelatihan (X_1) dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	α (5%)	Keterangan
1.	Item 1	0,722	0,361	0,000	0,05	Valid
2.	Item 2	0,423	0,361	0,020	0,05	Valid
3.	Item 3	0,813	0,361	0,000	0,05	Valid
4.	Item 4	0,440	0,361	0,015	0,05	Valid
5.	Item 5	0,813	0,361	0,000	0,05	Valid
6.	Item 6	0,722	0,361	0,000	0,05	Valid
7.	Item 7	0,813	0,361	0,000	0,05	Valid
8.	Item 8	0,813	0,361	0,000	0,05	Valid
9.	Item 9	0,363	0,361	0,049	0,05	Valid
10.	Item 10	0,428	0,361	0,018	0,05	Valid
11.	Item 11	0,722	0,361	0,000	0,05	Valid
12.	Item 12	0,493	0,361	0,006	0,05	Valid
13.	Item 13	0,423	0,361	0,020	0,05	Valid

(Sumber: Data Primer Microsoft Office LTSC Professional 2025)

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,864 > 0,6$ sehingga 13 item dinyatakan reliabel. Hasil analisis uji reliabilitas variabel pelatihan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Cronbach's Alpha	N of Items
0,864	13

(Sumber: Data Primer SPSS Versi 27 2025)

Instrumen pengembangan karier (X_2) terdiri dari 15 pernyataan kuesioner yang telah diuji coba dan dianalisis. Adapun hasil analisis uji validitas variabel pengembangan karier dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	α (5%)	Keterangan
1.	Item 1	0,813	0,361	0,000	0,05	Valid
2.	Item 2	0,683	0,361	0,000	0,05	Valid
3.	Item 3	0,785	0,361	0,000	0,05	Valid
4.	Item 4	0,421	0,361	0,021	0,05	Valid
5.	Item 5	0,831	0,361	0,000	0,05	Valid
6.	Item 6	0,477	0,361	0,008	0,05	Valid
7.	Item 7	0,831	0,361	0,000	0,05	Valid
8.	Item 8	0,831	0,361	0,000	0,05	Valid
9.	Item 9	0,761	0,361	0,000	0,05	Valid
10.	Item 10	0,457	0,361	0,011	0,05	Valid
11.	Item 11	0,457	0,361	0,011	0,05	Valid
12.	Item 12	0,761	0,361	0,000	0,05	Valid
13.	Item 13	0,761	0,361	0,000	0,05	Valid
14.	Item 14	0,446	0,361	0,013	0,05	Valid
15.	Item 15	0,761	0,361	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Data Primer Microsoft Office LTSC Professional 2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,914 > 0,6 sehingga 15 item dinyatakan reliabel. Hasil analisis uji reliabilitas variabel pengembangan karier (X₂) dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karier

Cronbach's Alpha	N of Items
0,914	15

(Sumber: Data Primer SPSS Versi 27 2025)

Instrumen prestasi kerja (Y) terdiri dari 22 pernyataan kuesioner yang telah diuji coba dan dianalisis. Berdasarkan hasil uji validitas variabel prestasi kerja (Y), seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361) atau nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 untuk semua item. Adapun hasil analisis uji validitas variabel prestasi kerja (Y) dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	α (5%)	Keterangan
1.	Item 1	0,583	0,361	0,001	0,05	Valid
2.	Item 2	0,473	0,361	0,008	0,05	Valid
3.	Item 3	0,644	0,361	0,000	0,05	Valid
4.	Item 4	0,395	0,361	0,031	0,05	Valid
5.	Item 5	0,870	0,361	0,000	0,05	Valid
6.	Item 6	0,406	0,361	0,026	0,05	Valid
7.	Item 7	0,376	0,361	0,041	0,05	Valid
8.	Item 8	0,379	0,361	0,039	0,05	Valid
9.	Item 9	0,439	0,361	0,015	0,05	Valid
10.	Item 10	0,390	0,361	0,033	0,05	Valid
11.	Item 11	0,870	0,361	0,000	0,05	Valid
12.	Item 12	0,467	0,361	0,009	0,05	Valid
13.	Item 13	0,365	0,361	0,047	0,05	Valid
14.	Item 14	0,468	0,361	0,009	0,05	Valid
15.	Item 15	0,759	0,361	0,000	0,05	Valid
16.	Item 16	0,395	0,361	0,031	0,05	Valid
17.	Item 17	0,542	0,361	0,002	0,05	Valid
18.	Item 18	0,395	0,361	0,031	0,05	Valid
19.	Item 19	0,457	0,361	0,011	0,05	Valid
20.	Item 20	0,382	0,361	0,037	0,05	Valid
21.	Item 21	0,468	0,361	0,009	0,05	Valid
22.	Item 22	0,774	0,361	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Data Primer Microsoft Office LTSC Professional 2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,861 > 0,6 sehingga 22 item dinyatakan reliabel. Hasil analisis uji reliabilitas variabel prestasi kerja (Y) dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,861	22

(Sumber: Data Primer SPSS Versi 27 2025)

Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang dilakukan dalam uji asumsi klasik diantaranya sebagai berikut:

1. Uji normalitas, bertujuan untuk memeriksa apakah distribusi data residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau justru sebaliknya. Untuk melakukan uji normalitas, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dapat dianggap berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,088 lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual yang diuji mengikuti distribusi normal. Adapun hasil analisis uji normalitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			225
Normal Parameters	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		9,25033586
Most Extreme Differences	Absolute		0,056
	Positive		0,053
	Negative		-0,056
Test Statistic			0,056
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,088
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		0,089
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,081
		Upper Bound	0,096

(Sumber: Data Primer SPSS Versi 27 2025)

2. Uji multikolinearitas, bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan linear yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi.. Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih besar dari 10 atau nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10, maka terdapat multikolinearitas yang signifikan dan perlu dipertimbangkan untuk memperbaiki model regresi. Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas, diperoleh nilai *Tolerance* variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2) adalah 0,974 lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* adalah 1,027 lebih kecil dari 10. Hasil analisis uji multikolinearitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan (X_1)	0,974	1,027
	Pengembangan Karier (X_2)	0,974	1,027

(Sumber: Data Primer SPSS Versi 27 2025)

3. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah varians residual dari model regresi bersifat konstan di seluruh nilai prediktor. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji Glejser dengan ketentuan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model regresi dapat dianggap tidak memiliki masalah pada varians residual. Adapun hasil analisis uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,084E-15	6,028		0,000	1,000
	X1	0,000	0,118	0,000	0,000	1,000
	X2	0,000	0,069	0,000	0,000	1,000

(Sumber: Data Primer SPSS Versi 27 2025)

4. Uji linearitas, bertujuan untuk memeriksa apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear. Kriteria dalam uji linearitas dilakukan dengan melihat nilai *test of linearity* dengan ketentuan jika nilai *Sig. Deviation from Linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear. Sebaliknya, jika nilai *Sig. Deviation from Linearity* < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antar variabel. Adapun hasil analisis uji linearitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 17
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	3612,741	25	144,510	1,714	0,023
	Linearity	586,438	1	586,438	6,955	0,009
	Deviation from Linearity	3026,303	24	126,096	1,495	0,072
Within Groups		16779,481	199	84,319		
Total		20392,222	224			

(Sumber: Data Primer SPSS Versi 27 2025)

Hasil Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif membantu dalam memahami pola data sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, sehingga dapat memberikan informasi awal mengenai tingkat efektivitas program pelatihan dan pengembangan karier dalam meningkatkan prestasi kerja.

Tabel 18
Statistik Deskriptif

Variable		Pelatihan (X1)	Pengembangan Karier (X2)	Prestasi Kerja (Y)
N	Valid	225	225	225
	Missing	0	0	0
Mean		45,36	53,76	81,09
Std. Error of Mean		0,355	0,611	0,636
Median		45,00	55,00	82,00
Mode		43 ^a	52	81
Std. Deviation		5,322	9,162	9,541
Variance		28,321	83,933	91,037
Kurtosis		6,312	4,825	-0,243
Std. Error of Kurtosis		0,323	0,323	0,323
Range		44	60	52
Minimum		16	15	58
Maximum		60	75	110
Sum		10206	12096	18245

(Sumber: Data Primer SPSS Versi 27 2025)

Hasil Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh gabungan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis uji korelasi berganda dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 19
Hasil Uji Korelasi Berganda

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
,245 ^a	0,601	0,516	9,292	0,601	7,093	2	222	0,001

a. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber: Data Primer SPSS Versi 27 2025)

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis regresi linear berganda untuk memprediksi Prestasi Kerja (Y) berdasarkan kontribusi masing-masing variabel independen. Hasil analisis uji regresi linear berganda dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	74,965	6,028	
	Pelatihan (X1)	0,356	0,118	0,199
	Pengembangan Karier (X2)	0,187	0,069	0,179
a. Dependent Variable: Y				

(Sumber: Data Primer SPSS Versi 27 2025)

Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan Uji Parsial (Uji t) yang bertujuan untuk menentukan apakah setiap variabel independen memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis uji t dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 21
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		t	Sig.
1	(Constant)	12,436	0,000
	Pelatihan (X1)	3,014	0,003
	Pengembangan Karier (X2)	2,719	0,007
a. Dependent Variable: Y			

(Sumber: Data Primer SPSS Versi 27 2025)

Selanjutnya, Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen yang digunakan dalam model regresi, yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap variabel dependen, yaitu Prestasi Kerja (Y). Hasil analisis uji F dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 22
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1224,830	2	612,415	7,093
	Residual	19167,392	222	86,340	
	Total	20392,222	224		
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X2, X1					

(Sumber: Data Primer SPSS Versi 27 2025)

Berdasarkan hasil analisis uji F dalam penelitian ini, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 7,093 > 3,04$ dengan $Sig. = 0,001 < 0,05$, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel Pelatihan (X₁) dan Pengembangan Karier (X₂) dalam model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel Prestasi Kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,516. Hal ini berarti bahwa 51,6% variasi dalam variabel Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh Pelatihan (X₁) dan

Pengembangan Karier (X_2) sebagai variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan sebagai berikut:

Tabel 23
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,245 ^a	0,601	0,516	9,292
a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1				

(Sumber: Data Primer SPSS Versi 27 2025)

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis untuk menguji apakah pelatihan yang diberikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil Uji t, variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} = 3,014$ dan $Sig. = 0,003$, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,971$ serta nilai $Sig.$ yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, pelatihan yang diberikan kepada karyawan berkontribusi positif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Namun, meskipun hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif pelatihan terhadap prestasi kerja, penting untuk diketahui bahwa pengaruh tersebut tidak hanya terbatas pada faktor instruktur, sarana dan prasarana, materi, tujuan, dan metode pelatihan. Pengaruh tersebut dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor lainnya, seperti kualitas pelatihan, frekuensi, dan lingkungan kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja

Pengembangan karier merupakan salah satu faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Pengembangan karier di Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan nilai $t_{hitung} = 2,719$ dan $Sig. = 0,007$, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,971$ serta nilai $Sig.$ yang lebih kecil dari 0,05.

Menurut beberapa penelitian sebelumnya, pengembangan karier dapat meningkatkan capaian kerja kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Ermianti et al. (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karier yang efektif dapat meningkatkan rasa keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan prestasi kerja.

Pengembangan karier yang relevan, didukung dengan kesempatan untuk maju dalam organisasi, serta kebijakan yang memfasilitasi pencapaian tersebut, akan berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada uji simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} = 7,093 > F_{tabel} = 3,04$ dengan $Sig. = 0,001$. Nilai $Sig.$ yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan.

Menurut Dalimunthe et al. (2023), pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Hasil studinya mengindikasikan bahwa ketika perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan karier kepada karyawan, prestasi kerja karyawan tersebut cenderung meningkat secara substansial. Temuan ini sejalan dengan hasil analisis peneliti bahwa memberikan pandangan yang kuat tentang pentingnya perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya dan perhatian yang cukup pada upaya pelatihan dan pengembangan karier karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja secara keseluruhan.
2. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan. Program pengembangan karier yang efektif membantu karyawan merasa lebih terikat dengan pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada pencapaian target organisasi.

3. Pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara pelatihan yang tepat dan pengembangan karier yang relevan memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Bagi RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan terus meningkatkan dan mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan karier untuk karyawan. Mengingat pelatihan dan pengembangan karier terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, rumah sakit sebaiknya mengalokasikan sumber daya lebih banyak untuk menyediakan program pelatihan yang lebih terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan. Selain itu, pengembangan karier yang jelas dan terbuka dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan juga disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan dan program pengembangan karier untuk memastikan bahwa program tersebut selalu relevan dengan perkembangan kebutuhan industri kesehatan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi prestasi kerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, atau dukungan sosial di tempat kerja. Penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat dampak jangka panjang dari pelatihan dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya bisa memperluas sampel penelitian ke rumah sakit lain atau sektor industri lainnya untuk melihat apakah temuan ini konsisten di lingkungan kerja yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., Khairul, A. M. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Apriani, P., Matsum, J., Khosmas, F. (2017). Analisis Manfaat Pelatihan Yang di Laksanakan Uptd Lk-Ukm di Mempawah. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Untan*, 6(6), 1–11. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.26418/jppk.v6i6.20459>
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Ciptaningtyas, A., Yetti, E., Hartati, S. (2020). Metode Pelatihan dan Persistensi Berpengaruh terhadap Kompetensi Pedagogik Guru PAUD. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 635–651. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.440>
- Dalimunthe, S., et. al. (2023). The Influence of Career Development and Training on Work Achievement with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Labuhan Batu District). *International Journal of Research and Review*, 10(2), 602–610. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230272>
- Flippo, E. B. (2018). *Personnel Management* (M. Masud (ed.); Sixth Edit). MC Gaw Hill Book Company.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (XIV). Remaja Rosdakarya
- Pradnyana, I. M. D., Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p06>
- Pratama, M. R. P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 45–53. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.7>
- Rodrigues, R., Butler, C. L., Guest, D. (2020). Evaluating the Employability Paradox: When Does Organizational Investment in Human Capital Pay Off? *International Journal of Human Resource Management*, 31(9), 1–23. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1704825>

- Setiawati, W., et. al. (2023). The Effects of Competency, Training, and Career Development on Employee Performance at i3L. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 9(02). <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v9i02.9250>
- Sinaga, I. N. (2023). The Effect of Training and Career Development on Work Achievement. *Jurnal Mantik*, 7(2), 1473–1482. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/mantik.v7i2.4111>
- Sukirman, S., Mardiana, M., & Sunarto, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranala Ilmu.
- Supardi, Rivaldo, Y., Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2). <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-9299-0202>
- Supriadi, A., et. al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group.
- Wardani, S., Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Wulandari, A. (2020). Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>
- Yunida, H., Riyadi, Sarifah, I. (2023). Meta Analysis of the Influence of Training on Work Productivity. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(6). <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i6.4464>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–21. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>