



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS
KECAMATAN MAMPANG PRAPATAN**

SKRIPSI

Febrilia Sri Megawati

1802025164

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS
KECAMATAN MAMPANG PRAPATAN**

SKRIPSI

Febrilia Sri Megawati

1802025164

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Sripsi dengan judul "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS KECAMATAN MAMPANG PRAPATAN" merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencatumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 13 Oktober 2022

Yang Menyatakan,


(Febrilia Sri Megawati)



NIM 1802025164

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS
KECAMATAN MAMPANG PRAPATAN


NAMA : FEBRILIA SRI MEGAWATI
NIM : 1802025164
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, SE., MM	
Pembimbing II	Edi Setiawan, SE., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA


Arif Widodo Nugroho, SE., MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS KECAMATAN MAMPANG
PRAPATAN**

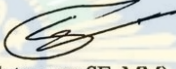
Yang disusun oleh:
Febrilia Sri Megawati
1802025164


Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA

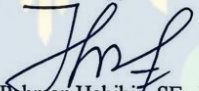
Pada tanggal : 16 November 2022

Tim penguji:

Ketua, merangkap anggota:

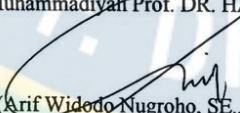

(Dr. Asep Sutarman, SE., MM)
Sekretaris, merangkap anggota:


(Drs. Komara, MM)
Anggota:

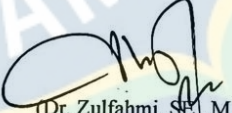

(Pahnman Habibi, SE., MM)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


(Arif Widodo Nugroho, SE., MM)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


(Dr. Zulfahmi, SE., M.Si)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febrilia Sri Megawati
NIM : 1802025164
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS KECAMATAN MAMPANG PRAPATAN”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 10 Januari 2023
Yang menyatakan


(Febrilia Sri Megawati)

RINGKASAN

Febrilia Sri Megawati (1802025164)

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS KECAMATAN MAMPANG PRAPATAN.

Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Variabel yang digunakan yaitu, Pelatihan dan Pengembangan Karir sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel random dengan populasi sebagian karyawan Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta Selatan yang berjumlah 50 orang. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $Y = 4,888 + 0,418 X_1 + 0,595 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan residual berdistribusi normal tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi.

Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung $>$ ttabel sebesar $3,525 > 2,012$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. sedangkan, variabel Pengembangan Karir terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai thitung $>$ ttabel sebesar $4,187 > 2,012$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, secara simultan variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai Fhitung $>$ Ftabel sebesar $50,137 > 3,19$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Febrilia Sri Megawati (1802025164)

***THE EFFECT OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PUSKESMAS, MAMPANG PRAPATAN
DISTRICT.***

Skription. Bachelor Degree Program Management Major. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

This study aims to determine the effect of training and career development on employee performance.

In this study using a survey method with data collection in the form of distributing questionnaires and measured using a Likert scale. The variables used are, Training and Career Development as the independent variable and the Employee Performance variable as the dependent variable. The sampling technique in this study used a random sample with a population of 50 employees of the Puskesmas Mampang Prapatan District, South Jakarta. The data processing and analysis techniques used were descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classical assumption test, partial correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of multiple linear regression obtained are $Y = 4.888 + 0.418 X_1 + 0.595 X_2$. The results of the classical assumption test show that the residuals are normally distributed, there is no multicollinearity, no heteroscedasticity and no autocorrelation.

The results of this study partially indicate that there is a positive and significant effect between the variable Training on Employee Performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ of $3.525 > 2.012$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. Meanwhile, the Career Development variable has a positive and significant effect on the Employee Performance variable with a value of $t_{count} > t_{table}$ of $4.187 > 2.012$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the variable Career Training and Development has a positive and significant effect on the Employee Performance variable with a value of $F_{count} > F_{table}$ of $50.137 > 3.19$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini guna memenuhi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Penulis bisa menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta Selatan” Dalam proses penyelesaian penelitian ini penulis telah banyak menerima dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT atas segala karunia, rezeki, kesempatan, dan kekuatan yang diberikan sehingga praktikan mampu menyelesaikan laporan ini.

Selama melaksanakan penelitian dan menyusun laporannya, penyusun telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT telah memberikan kesehatan dan kelancaran selama mengerjakan penelitian ini sehingga bisa diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Besar Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka
3. Bapak Zulfahmi, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta
4. Bapak Sumardi S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta
5. Bapak M. Nurasyidin, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta
6. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta

7. Bapak Tohirin, SHI., M.Pd.I. selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta
8. Bapak Arif Widodo Nugroho S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta
9. Bapak Dr. Asep Sutarman, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, saran serta bimbingannya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan
10. Bapak Edi Setiawan, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan, saran serta bimbingannya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing serta memberikan ilmu dan pengetahuannya selama penulis berkuliah di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
12. Seluruh karyawan Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan yang telah membantu penelitian ini berjalan dengan lancar dan telah mengisi kuesioner penelitian ini dengan baik dan benar sehingga penelitian ini bisa selesai dengan tepat waktu.
13. Kepada keluarga besar saya dari ayah dr. Ika Sri Mulyadi, ibu Suani binti Kasun, kakak-kakak tercinta ku kakak Yulia Sri Widiastuti, kakak Aulia Sri Wahyuningsih, mas Siswanto, aa Robby Binal Haqi, dan keponakanku Maryam Abdullah Al-Haqi, Kinandari Malika Yulianto, M. Haidar Abdurrahman Al-Haqi, dan Anindya Shanum Yulianto yang telah memberikan dukungan hangat sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
14. Kepada Satria, Sakti, Chandra, Arjuna, Rama, Bayu, Bintang, Tara, Elfan, Barra, Tama, Pyopyo, Ansel, dan Carel telah membuat lagu-lagu yang bisa menemani saat saya mengerjakan skripsi dan telah menyanyikan dengan baik.
15. Kepada Novanda Riski Utami, Indah Apriwandika, Fika Indah Suryani, Nur Fitria Prabawati, Amar Masriani Agustin, dan Syarifah Pratiwi Agustin yang

telah menemani saya selama berkuliah di FEB dan selalu memberikan semangat selama berkuliah.

Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa. Maka penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan laporan ini. Dengan harapan akan meningkatkan ilmu pengetahuan di masa sekarang dan yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, Oktober 2022

Penulis



DAFTAR ISI

Judul	Halaman
HALAMAN JUDUL	I
PERNYATAAN ORISINALITAS	II
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	III
PENGESAHAN SKRIPSI	IV
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	V
RINGKASAN	VI
<i>ABSTRACK</i>	VII
KATA PENGANTAR	VIII
DAFTAR ISI	XI
DAFTAR TABEL.....	XV
DAFTAR GAMBAR	XX
DAFTAR LAMPIRAN.....	XXI
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	9
1.2.3 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Telaah Pustaka.....	37
2.2.1 Pelatihan	37

Judul	Halaman
2.2.1.1 Pengertian Pelatihan	37
2.2.1.2 Tujuan Pelatihan	38
2.2.1.3 Manfaat Pelatihan	39
2.2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan	40
2.2.1.5 Metode-metode Pelatihan	41
2.2.1.6 Dimensi Pelatihan	42
2.2.1.7 Indikator Pelatihan	44
2.2.2 Pengembangan Karir	45
2.2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	45
2.2.2.2 Tujuan Pengembangan Karir	46
2.2.2.3 Manfaat Pengembangan Karir	47
2.2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir	48
2.2.2.5 Bentuk-bentuk Pengembangan Karir	49
2.2.2.6 Dimensi Pengembangan Karir	50
2.2.2.7 Indikator Pengembangan Karir	51
2.2.3 Kinerja Karyawan	52
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	52
2.2.3.2 Upaya-upaya peningkatan Kinerja Karyawan	53
2.2.3.3 Manfaat penilaian Kinerja Karyawan	55
2.2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	56
2.2.3.5 Dimensi Kinerja Karyawan	58
2.2.3.6 Indikator Kinerja Karyawan	60
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	61
2.4 Rumusan Hipotesis	64
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	65
3.2 Operasional Variabel.....	65
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	69
3.3.1 Populasi	69
3.3.2 Sampel	69

Judul	Halaman
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	70
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	70
3.4.2 Teknik Pengumpulan data.....	70
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	71
3.5.1 Uji Kualitas data.....	71
3.5.1.1 Uji Validitas.....	71
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	72
3.5.2 Analisis Statistika Deskriptif.....	73
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	75
A. Uji Normalitas.....	75
B. Uji Multikoleniaritas.....	75
C. Uji Heterokedastisitas.....	76
D. Uji Autkorelasi.....	77
3.5.5 Analisis Koefisien.....	79
3.5.5.1 Koefisien Korelasi (R).....	79
3.5.5.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	80
3.5.6 Uji Hipotesis	81
1. Uji Parsial (Uji statistik t).....	81
2. Uji Simultan (Uji statistik F).....	82
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Puskesmas.....	83
4.1.1 Sejarah Singkat Puskesmas.....	83
4.1.2 Visi Misi Puskesmas	84
4.1.3 Pelayanan Dalam Puskesmas	85
4.1.4 Uraian Pekerjaan pada Puskesmas	86
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi	90
4.2.1 Karakteristik Responden Yang Diteliti	90
4.2.2 Kualitas Data	94
4.2.2.1 Uji Validitas	94

Judul	Halaman
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	98
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif	99
4.2.3.1 Pelatihan (X_1)	100
4.2.3.2 Pengembangan Karir (X_2)	115
4.2.3.3 Kinerja Karyawan	127
4.2.4 Analisis Model Regresi Linier Berganda.....	142
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	144
4.2.5.1 Uji Normalitas	144
4.2.5.2 Uji Multikolinearitas	145
4.2.5.3 Uji Heterokedastisitas	146
4.2.5.4 Uji Autokorelasi	147
4.2.5.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik	148
4.2.6 Analisis Koefisien	149
4.2.6.1 Koefisien Korelasi Parsial (R).....	149
4.2.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	151
4.2.7 Uji Hipotesis	152
4.2.7.1 Uji Statistik Parsial (t)	152
4.2.7.2 Uji Statistik Simultan (F)	153
4.3 Hasil Penelitian	154
BAB V KESIMPULAN	
5.2 Kesimpulan.....	160
5.2 Saran-Saran	162
DAFTAR PUSTAKA.....	164
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 1	Data Pelatihan karyawan tahun 2021 (Juli-November)	3
Tabel 2	Tabel Peneliti Terdahulu	22
Tabel 3	Operasional Variabel	67
Tabel 4	Kriteria Uji Autokorelasi (Uji Durbin-Watson)	78
Tabel 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	90
Tabel 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	91
Tabel 7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
Tabel 8	Karakteristik Responden berdasarkan Masa kerja	93
Tabel 9	Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	93
Tabel 10	Uji Validitas Pelatihan (X_1)	95
Tabel 11	Uji Validitas Pengembangan Karir (X_2)	96
Tabel 12	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	97
Tabel 13	Hasil Uji Reliabilitas	98
Tabel 14	Hasil Statistik Deskriptif	99
Tabel 15	Saya menilai instruktur dalam pelaksanaan pelatihan memiliki pemahaman materi yang cukup baik	100
Tabel 16	Saya menilai instruktur pelatihan selalu bersemangat saat pelatihan sedang berlangsung	101
Tabel 17	Saya menilai instruktur pelatihan memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidangnya	102

No	Judul	Halaman
Tabel 18	Saya merasa termotivasi untuk bekerja yang lebih baik setelah melakukan pelatihan	103
Tabel 19	Saya selalu antusias dalam mengikuti pelatihan yang diberikan Puskesmas	103
Tabel 20	Saya mendapatkan materi dan pembelajaran guna meningkatkan kinerja saya di puskesmas	104
Tabel 21	Metode pelatihan dapat dilaksanakan dengan secara langsung atau secara online	105
Tabel 22	Metode yang digunakan dalam pelatihan membantu saya memahami materi dengan baik	106
Tabel 23	Metode pelatihan yang digunakan sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan	107
Tabel 24	Materi pelatihan yang diterima oleh saya memenuhi keterampilan saya dalam bekerja	108
Tabel 25	Materi yang di sampaikan bermanfaat bagi saya dalam melaksanakan tugas pekerjaan	108
Tabel 26	Materi yang diberikan selalu di update dengan kebutuhan kekinian	109
Tabel 27	Saya menilai pelatihan memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan	110
Tabel 28	Saya merasakan pelatihan memberikan pembaharuan terhadap pengetahuan pekerjaan	111

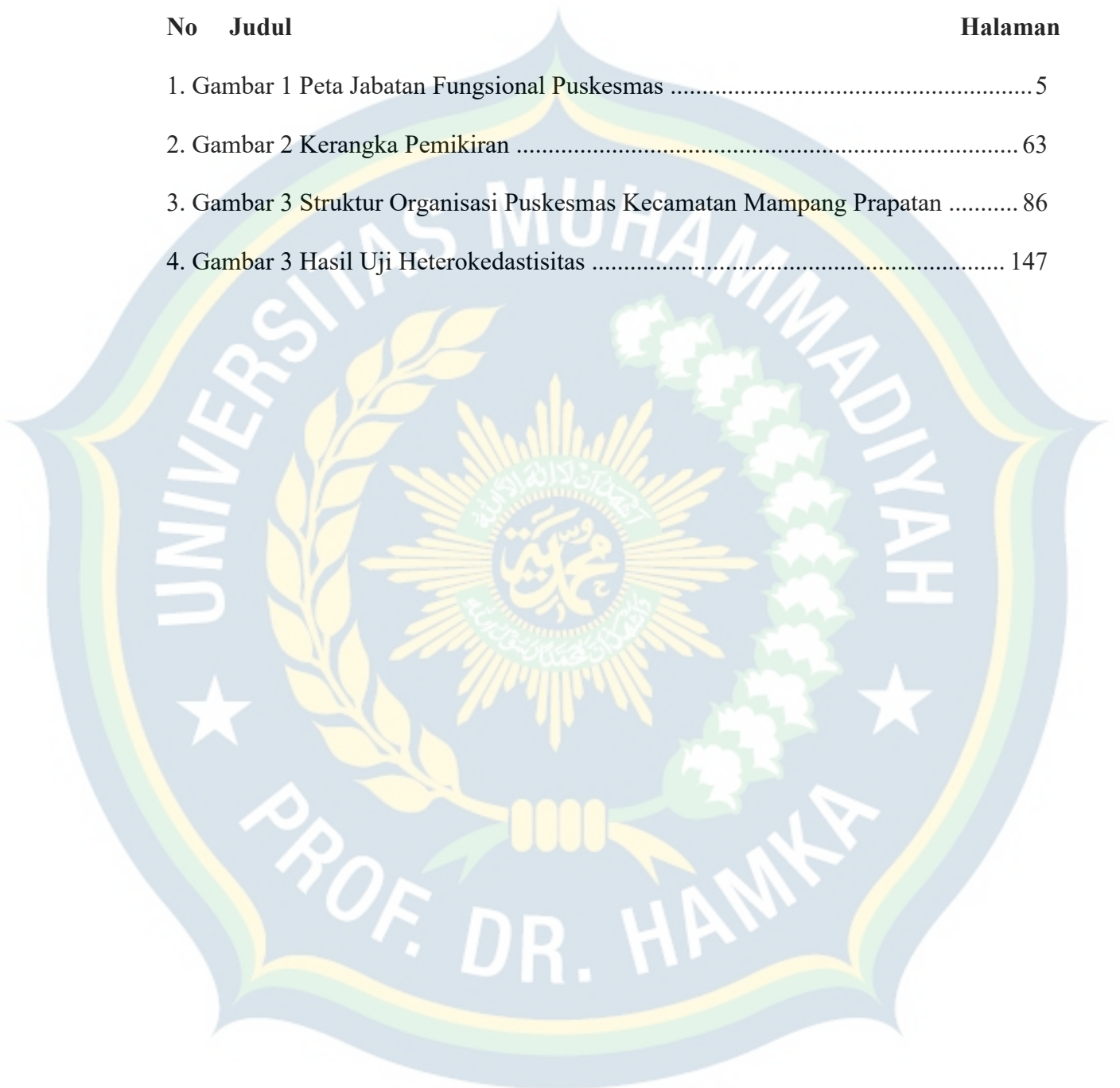
No	Judul	Halaman
Tabel 29	Saya dapat meningkatkan keterampilan kerja dalam bekerja dengan pelatihan yang saya ikuti.....	112
Tabel 30	Indikator Pelatihan (X_1)	113
Tabel 31	Saya menyadari akan kemampuan diri dalam bidang pekerjaan saat ini ..	115
Tabel 32	Saya selalu termotivasi untuk mencapai kesuksesan karir dalam pekerjaan saat ini	116
Tabel 33	Saya mendapatkan arahan mengenai peluang karir dari puskesmas	117
Tabel 34	Puskesmas memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi saya.....	117
Tabel 35	Puskesmas memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan karir secara terbuka.....	118
Tabel 36	Saya memiliki peluang yang sama dalam peningkatan promosi karir dari puskesmas.....	119
Tabel 37	Puskesmas memberikan kesempatan untuk menambah pengalaman dan keterampilan.....	120
Tabel 38	Puskesmas memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan.....	121
Tabel 39	Puskesmas memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir	122
Tabel 40	Kesetiaan terhadap puskesmas juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir	122
Tabel 41	Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan	123

No	Judul	Halaman
Tabel 42	Penghargaan yang diberikan puskesmas meningkatkan loyalitas saya pada puskesmas	124
Tabel 43	Indikator Pengembangan Karir (X ₂)	125
Tabel 44	Saya memiliki ketelitian tinggi dalam mengerjakan pekerjaan	127
Tabel 45	Saya dapat membuat laporan kerja dengan rapih dan dapat dibaca oleh atasan.....	128
Tabel 46	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai pencapaian kerja yang ditetapkan puskesmas	129
Tabel 47	Saya membuat laporan secara bertahap dari pekerjaan kemudian dapat menjadi laporan bulanan	130
Tabel 48	Saya mampu mencapai target pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan .	131
Tabel 49	Saya memiliki kepedulian terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan	131
Tabel 50	Saya selalu hadir di puskesmas dengan tepat waktu	132
Tabel 51	Saya bekerja menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	133
Tabel 52	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien	134
Tabel 53	Saya memiliki kemampuan bekerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	135
Tabel 54	Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	136
Tabel 55	Saya berusaha dengan keras dari pada yang lain dalam hal mengerjakan pekerjaan	136

No	Judul	Halaman
Tabel 56	Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain	137
Tabel 57	Saya memiliki pengetahuan luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan	138
Tabel 58	Saya memiliki inisiatif kerja yang tinggi	139
Tabel 59	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	140
Tabel 60	Hasil Regresi Linier Berganda	143
Tabel 61	Hasil Uji Normalitas	144
Tabel 62	Hasil Uji Multikolinieritas	146
Tabel 63	Hasil Uji Autokorelasi	148
Tabel 64	Koefisien Korelasi Parsial antara Pelatihan (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)	149
Tabel 65	Koefisien Korelasi Parsial antara Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	150
Tabel 66	Uji Koefisien Determinasi	151
Tabel 67	Hasil Uji Statistik t	152
Tabel 68	Hasil Uji Statistik F	154

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Gambar 1 Peta Jabatan Fungsional Puskesmas	5
2.	Gambar 2 Kerangka Pemikiran	63
3.	Gambar 3 Struktur Organisasi Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan	86
4.	Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas	147



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner	page 1 per 38
Lampiran 2	Data Kuesioner	page 7 per 38
Lampiran 3	Output Data SPSS	page 15 per 38
Lampiran 4	Tabel r (df = 16 -50)	page 28 per 38
Lampiran 5	Tabel t (df = 41 - 80)	page 29 per 38
Lampiran 6	Tabel F (df = 46 - 90)	page 30 per 38
Lampiran 7	Tabel Durbin Watson (DW), $\alpha = 5\%$ (df = 6-70)	page 31 per 38
Lampiran 8	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi	page 32 per 38
Lampiran 9	Surat Permohonan Riset	page 33 per 38
Lampiran 10	Surat Tugas	page 34 per 38
Lampiran 11	Catatan Konsultasi Bimbingan Dosen I	page 35 per 38
Lampiran 12	Catatan Konsultasi Bimbingan Dosen II.....	page 36 per 38
Lampiran 13	Daftar Riwayat Hidup	page 37 per 38
Lampiran 14	Hasil Turnitin	page 38 per 38



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah peran penting untuk mendukung kesesuaian suatu instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang dibekali dengan pengetahuan dan keahlian yang dapat memenuhi kebutuhan suatu instansi atau perusahaan. Peningkatan pengetahuan dan keahlian sangat penting bagi sumber daya manusia saat ini. Berkembangnya teknologi sekarang ini, menjadi faktor utama dari sumber daya manusia harus meningkatkan pengetahuan dan keahlian untuk menunjang pekerjaan dari tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa selain sebagai alat bagi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan merupakan manusia dengan hak dan keinginan yang tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, berkaitan dengan tuntutan perusahaan untuk selalu berkembang, karyawan merupakan suatu faktor dalam organisasi yang perkembangan dan peningkatan kualitasnya harus dirancang secara teliti dan saksama. (Suparyadi, 2017)

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu cara perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya, karena akan mempermudah suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selain sumber daya manusia yang berkualitas, bentuk pelatihan dalam suatu perusahaan juga merupakan hal yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan kerja yang berjalan dengan baik dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar dalam

menjembatani terciptanya pengembangan karier yang baik bagi karyawan sehingga memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan perusahaan akan kesulitan mengikuti perkembangan teknologi jika tenaga kerja tidak memiliki pengetahuan dan keahlian yang lebih luas, sehingga tenaga kerja harus mengikuti pelatihan khusus untuk mengembangkan pengetahuan dan keahlian. Peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk melakukan pelatihan dan pengembangan karier agar tenaga kerja dapat menyukseskan keberhasilan perusahaan. (Kaswan, 2017)

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi dari posisi/jabatan sebelumnya. Adanya kejelasan mengenai jenjang karier yang harus atau mungkin ditempuh oleh setiap tenaga kerja dalam suatu organisasi, akan membuat mereka ter motivasi untuk mencapai karier setinggi-tingginya. (Mangkunegara, 2017)

Pengembangan karier yang baik akan dapat memberikan dorongan yang tinggi kepada karyawan, di mana karyawan yang kerjanya baik akan mendapatkan karier yang baik demikian pula sebaliknya, sehingga karyawan terpacu untuk berlomba meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier juga memberikan gambaran tentang jalur-jalur karier dimasa yang akan datang dalam suatu organisasi dan menunjukkan kepentingan jangka panjang dari organisasi. Pengembangan karier juga akan memberikan jaminan akan mengisi posisi-posisi jabatan di waktu mendatang. (Rivai, 2017)

Di sinilah individu sebagai anggota organisasi tentunya mempunyai keinginan untuk mengembangkan diri serta untuk mencapai karier yang diinginkan, artinya individu mempunyai jalan sendiri untuk mengembangkan karier yang melekat pada dirinya. Titik awal pengembangan karier dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. (Rivai, 2017)

Dengan adanya pelatihan kerja yang berjalan dengan baik di suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam terciptanya pengembangan karier yang baik, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan dengan mempunyai keterampilan yang diperoleh selama pelatihan tersebut dan dapat memengaruhi sebuah kinerja karyawan untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan serta dapat mendukung daya saing antar perusahaan secara berkualitas. (Rachmawati, 2018)

Tabel 1

Data Pelatihan karyawan tahun 2021 (Juli-November)

Bulan	Jumlah Karyawan	Jabatan	Jumlah Pelatihan	Pelatihan
Juli	9	<ul style="list-style-type: none"> ● 7 Bidan ● 1 Gizi ● 1 Dokter Umum 	2	<ul style="list-style-type: none"> ● Refreshing Tatalaksana Covid19 Pada Balita Bagi Dinas Kesehatan, Puskesmas/FK TP ● Kegiatan Health Talk
Agustus	18	<ul style="list-style-type: none"> ● 3 Dokter Umum ● 2 Perawat ● 2 Bidan ● 2 Dokter Gigi ● 1 Pranata Lab. ● 6 Administrasi ● 1 psikolog ● 1 Kesling 	3	<ul style="list-style-type: none"> ● Workshop Tata Laksana Kegawatdaruratan Pasien Covid-19 ● Pelatihan Dokter Gigi Kecil 2021 ● Workshop Penyusunan Proses Bisnis di Jajaran Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta

Lanjutan

Tabel 1

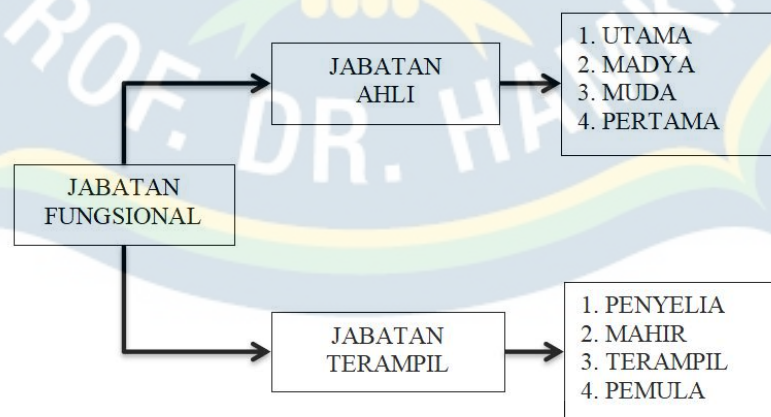
Bulan	Jumlah Karyawan	Jabatan	Jumlah Pelatihan	Pelatihan
September	61	<ul style="list-style-type: none"> ● 5 Bidan ● 21 Dokter Umum ● 6 Perawat Umum ● 14 Perawat ● 1 Epidemiologi ● 1 Dokter Gigi ● 1 Gizi ● 1 Asisten Apoteker ● 2 Petugas Keamanan ● 6 Administrasi ● 1 Pengemudi ambulance ● 1 Perawat Gigi ● 1 Pranata Lab. 	8	<ul style="list-style-type: none"> ● Workshop BNNK Jakarta Utara Bersama Pelindo II ● Pelatihan Pendampingan PIDI Perdana Tahap I ● Pelatihan Autopsi Verbal ● Sosialisasi dalam rangka peningkatan Pemahaman Aparatur terkait Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2021 ● Webinar “ Optimalisasi Nutrisi Enternal Pada Bayi Preterm”. ● Pelatihan Pencegahan dan Pengendalian Pemadaman Kebakaran ● Implementasi Permendagri NO.27 Tahun 2021 Tentang Pendoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022 ● Workshop Audit Klinis
Oktober	7	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 Perawat Gigi ● 5 Dokter Umum ● 1 Dokter Gigi ● 1 Kesling 	3	<ul style="list-style-type: none"> ● Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Golongan III Oleh BPSDM Provinsi DKI Jakarta Tahun Anggaran 2021 ● Workshop Manajemen Perawatan Luka ● Webinar Pendampingan K3 Puskesmas
November	2	<ul style="list-style-type: none"> ● 2 Dokter Umum 	2	<ul style="list-style-type: none"> ● Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Golongan III Oleh BPSDM Provinsi DKI Jakarta Tahun Anggaran 2021 ● Pelatihan Tatalaksana Penyakit Akibat Kerja

Sumber data: Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan (Bagian kepegawaian

Diklat)

Selain itu berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, pelatihan yang mereka lakukan cukup sulit karena kurangnya agenda pelatihan yang ada di perusahaan tersebut. Sementara itu untuk melakukan pelatihan dibutuhkan lokasi yang sangat jauh dari perusahaan karena pelatihan tersebut dapat dari luar perusahaan. Faktor lain yang menghambat agenda pelatihan karyawan tersebut yaitu kurangnya peminat dari karyawan perusahaan tersebut. Jumlah karyawan tentu memengaruhi agenda pelatihan yang ada, sebab semakin banyak jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan maka tempat pelatihan yang harus memadai dan dekat dengan perusahaan.

Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang di gunakan sebagai dasar penggajian. Pangkat sebagaimana dimaksud diatur dalam peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai gaji, tunjangan dan fasilitas bagi PNS. Jabatan PNS terdiri atas : Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi. (PP No.11 Tahun 2017 Pasal 46 ayat (2))



Gambar 1 Peta Jabatan Fungsional Puskesmas

Dalam gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa jabatan fungsional yang dapat pacuan untuk para karyawan mengembangkan karir mereka di Puskesmas. Syarat untuk dapat diangkat dalam Jabatan-jabatan di atas adalah berstatus PNS; memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan atas atau yang setara; telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi; memiliki integritas dan moralitas yang baik, memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan; dan sehat jasmani dan rohani.

Penelitian ini dilatarbelakangi pada gap riset penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian tentang pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilakukan Mahardika,dkk (2020); Suryantiko,dkk (2018); Jumawan,dkk (2018); Pratama,dkk (2018); Astuti,dkk (2018) Anggereni (2018); penelitian yang mereka teliti memperoleh kesimpulan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Wicaksono, dkk (2021); Muttaqin,dkk (2018); Sudrajat (2020); Alhudhori (2018) Mereka memperoleh kesimpulan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lalu ada Gibran (2021); Ampadu,dkk (2018); memperoleh hasil bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan penelitian yang dilakukan safitri (2019); menyimpulkan bahwa pelatihan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dan penelitian oleh Kurniawan (2019) memperoleh hasil bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya penelitian tentang pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Jumawan,dkk (2018); Rosyidawaty (2018); Saehu (2018); berdasarkan hasil penelitian yaitu pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sudrajat (2020); Suryantiko,dkk (2018); Novitayanti,dkk (2020); Muttaqijn,dkk (2018); memperoleh hasil bahwa pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian yang dilakukan Gibran,dkk (2021); memperoleh hasil pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan Nuriyah, dkk (2022); bahwa pengembangan karir (X_2) negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan penelitian Kurniawan (2019) menyimpulkan bahwa pengembangan karir (X_2) tidak parsial berpengaruh kinerja karyawan (Y).

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) oleh Jumawan,dkk (2018); Suryantiko,dkk (2018); Muttaqijn,dkk (2018); hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian mereka adalah pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan Syitah,dkk (2019); menyimpulkan bahwa pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian yang dilakukan oleh Sudrajat (2020); memiliki kesimpulan bahwa pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

Perbedaan penelitian ini dengan yang sebelumnya yaitu penelitian ini memasukkan variabel intervening yang menjadikan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel yang dijadikan intervening adalah kinerja karyawan, selain itu juga yang menjadi pembeda penelitian ini dari segi objek.

Berdasarkan penjelasan diatas berupaya untuk membuktikan hasil dari pengaruh pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS KECAMATAN MAMPANG PRAPATAN”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Karyawan pada puskesmas kecamatan Mampang Prapatan belum mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini disebabkan kurangnya pelatihan pada karyawan tiap bulannya yang mengakibatkan terjadinya ketidakstabilan pada data bulanan.
2. Karyawan pada puskesmas kecamatan Mampang Prapatan banyak yang tidak melakukan pelatihan disebabkan oleh kurangnya informasi dari perusahaan tersebut dan kurangnya minat dari diri sendiri.

3. Pengembangan karir yang diterapkan oleh puskesmas terlalu lama mengingat reward yang diberikan kepada karyawan lima tahun sekali, sehingga hal ini mengakibatkan rendahnya minat karyawan untuk melakukan pelatihan terutama karyawan yang memiliki tingkat pendidikan rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada puskesmas kecamatan Mampang Prapatan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas kecamatan Mampang Prapatan ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas kecamatan Mampang Prapatan?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas kecamatan Mampang Prapatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mendapat gambaran mengenai hal – hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilaksanakan di puskesmas kecamatan Mampang Prapatan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dilaksanakan di puskesmas kecamatan Mampang Prapatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada puskesmas kecamatan Mampang Prapatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

a) Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan karyawan dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang kinerja karyawan.

b) Bagi peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami pelatihan karyawan dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

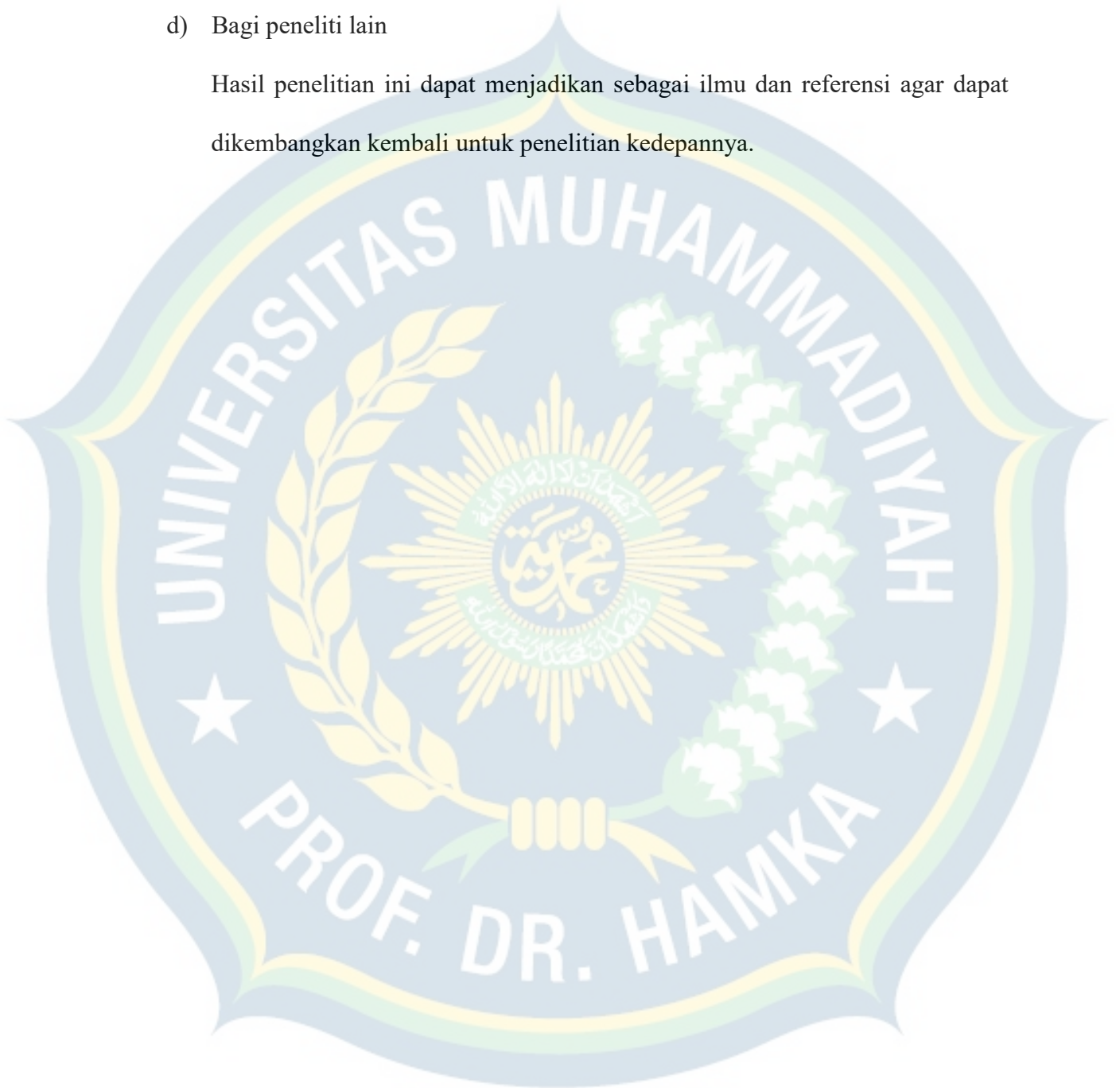
c) Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan pegawai di lapangan mengenai pelatihan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga diharapkan

hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi program pelatihan dan pengembangan karir dalam peningkatan kinerja karyawan.

d) Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat menjadikan sebagai ilmu dan referensi agar dapat dikembangkan kembali untuk penelitian kedepannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama). Yogyakarta.
- Annisa Rihan. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Kinerja Pengawai pada Perum Bulog (DIURE) Sumatra Utara*. Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Charles, Willson dkk. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kinloprima Batam*, Universitas Putera Batam
- Debby Endayani Safitri, (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam*. Jakarta: Universitas Muhammadiyah Prof Dr. Hamka, Indonesia.
- Desi Rahmawati, 152040058 .(2019). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.EKA JAYA MANDIRI BANDUNG*. Skripsi(S1) thesis, PERPUSTAKAAN.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Jafar, Aji Aprianto. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.*

- TELKOM KOTA AMBON)*". Undergraduate thesis, STIE Malangkececwara.
- Jumawan, Martin Tanjung Mora, (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi*. Jakarta: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Larasati, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama). Yogyakarta.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Professional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Muhammad Fahrul Hamzah, (2018). *Perbandingan Keterampilan Sosial Siswa Yang Mengikuti Ekstrakurikuler Futsal dan Ekstrakurikuler Bola Basket di SMA NEGERI 16 BANDUNG*. Universitas Pendidikan Indonesia
- Moh Ali. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Airlangga University Press (AUP)* Surabaya. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Ni Wayan Eka Sri Anggereni, (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan desa (LPD) Kabupaten Buleleng*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.

- Putri, Rahanum Innash Ferrial. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Karya Jati Jombang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Unit 2)*. Other thesis, STIE PGRI DEWANTARA.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- Ramli, A. H. dan R. Yudhistira. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Infomedia Solusi Humanika di Jakarta*. Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan 4: 811-816.
- Setawati, Hani. (2020). *Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja, Pengembangan Karir dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer PT.Gramedia Asri Media Tasikmalaya)*. Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.
- Silaen, S. (2018). *Metode Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: Penerbit In Media
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suparman. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai di Badan Metodologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Wilayah I Medan*. Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2017), 241. 2

Sugiharjo, R. J. dan Rustinah. (2017). *Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Jambuluwuk Puncak Resort*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 3(3): 444-454.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

V. Wiratna Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Widodo, (2018). *Manajemen Pelatihan, Cetakan Pertama*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.