

Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Gorontalo Berlian Motors (Mitsubishi)

Rizka Paramita¹, Nurnaningsih Utiahman², Yakup³

¹²³Universitas Gorontalo, Indonesia

Email: rizkakit15@gmail.com¹, nurnaningsihutiahman19@gmail.com², yakup_ug@yahoo.co.id³

Alamat: Jl. Jend. Sudirman No.247, Kayubulan, Kec. Limboto, Kabupaten Gorontalo

Korespondensi penulis: rizkakit15@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of job training, career development, and motivation on employee performance at PT Sinar Gorontalo Berlian Motors (Mitsubishi). Identified issues in employee performance highlight the importance of examining these factors. The research investigates whether job training has a positive and significant effect on employee performance, whether career development positively and significantly affects employee performance, and whether motivation has a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, the study examines the simultaneous influence of job training, career development, and motivation on employee performance. A quantitative method was employed, with data collected through questionnaires. Data analysis was conducted using multiple linear regression to test the relationships between variables. The results of this study are expected to provide recommendations for the company in enhancing the effectiveness of training programs, career development initiatives, and motivational strategies to optimally support employee performance.*

Keywords: *Job Training, Career Development, Motivation, Employee Performance, PT Sinar Gorontalo Berlian Motors.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Gorontalo Berlian Motors (Mitsubishi). Permasalahan kinerja karyawan yang teridentifikasi mendorong pentingnya mengkaji faktor-faktor tersebut. Penelitian ini mengkaji apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga melihat pengaruh simultan pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode kuantitatif digunakan dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan, pengembangan karir, serta strategi motivasi untuk mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: Pelatihan Kerja; Pengembangan Karir; Motivasi, Kinerja Karyawan; PT Sinar Gorontalo Berlian Motors.

1. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi dinamika persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. PT Sinar Gorontalo Berlian Motors (Mitsubishi) sebagai perusahaan yang bergerak di sektor otomotif, juga menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan pengamatan awal, ditemukan adanya permasalahan pada

kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor internal, seperti pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi.

Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, namun efektivitas pelatihan tersebut perlu dikaji kembali apakah sudah berdampak positif terhadap kinerja. Selain itu, pengembangan karir menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas dan semangat kerja karyawan, sehingga perlu dianalisis sejauh mana program pengembangan karir yang diterapkan dapat mendorong kinerja yang optimal. Motivasi, sebagai pendorong utama perilaku kerja, juga menjadi elemen krusial yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Gorontalo Berlian Motors (Mitsubishi), baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup potensi berpikir dan kemampuan bekerja yang berperan penting dalam penelitian, pembinaan, dan pengembangan diri. Menurut Sedarmayanti (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk mengoptimalkan potensi SDM melalui perencanaan, penggerakan, dan pengendalian untuk mendukung keberhasilan organisasi. MSDM berfokus pada kegiatan perekrutan dan pengembangan karyawan dengan pendekatan berbasis kemanusiaan untuk memaksimalkan potensi fisik dan psikologis guna mencapai tujuan perusahaan.

Fungsi utama MSDM meliputi perencanaan untuk memenuhi kebutuhan SDM, pengorganisasian struktur organisasi, penggerakan untuk mendorong kinerja optimal, serta pengawasan untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2017). Setiap fungsi ini berperan penting dalam memastikan bahwa SDM dapat berkontribusi secara maksimal dalam organisasi, menciptakan lingkungan yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Tujuan MSDM adalah untuk memberi nasihat kepada manajemen mengenai isu-isu SDM, mengelola kebijakan dan sistem SDM, mengatasi masalah ketenagakerjaan, serta menyediakan jalur komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan (Handoko, 2018). MSDM juga berperan dalam mengembangkan arah organisasi secara menyeluruh dengan memanfaatkan potensi SDM untuk mencapai keberhasilan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses yang dirancang untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, baik saat mereka mulai bekerja atau saat menempati posisi baru. Putri dkk. (2019) menjelaskan bahwa pelatihan bertujuan untuk meminimalisir kesalahan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Maidarti dkk. (2022), pelatihan merupakan metode efektif untuk mengembangkan potensi SDM dan memperluas keterampilan teknis. Selain itu, Eka dkk. (2023) menyatakan bahwa pelatihan sangat berperan dalam membantu perusahaan mengatasi tantangan manajerial dengan menghasilkan karyawan yang lebih kompeten.

Pelatihan kerja memiliki beberapa indikator penting, seperti materi yang diperlukan, metode pelatihan, kemampuan pelatih, sarana pembelajaran, peserta pelatihan, dan evaluasi pelatihan (Nugroho dkk., 2020). Sementara itu, Marjaya dkk. (2019) mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan, seperti efisiensi biaya, kecermatan fasilitas, dan kapasitas peserta serta instruktur. Faktor-faktor ini sangat berpengaruh pada efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kualitas karyawan.

Tujuan utama pelatihan kerja menurut Eka dkk. (2023) adalah untuk memperkuat kecakapan dan kualitas kerja, mengembangkan perencanaan SDM, serta meningkatkan etika dan semangat kerja. Pelatihan juga bertujuan untuk mendorong karyawan berkontribusi secara optimal, mengembangkan kesehatan dan keselamatan kerja, serta menghindari ketertinggalan kompetensi (obsolescence). Dengan demikian, pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.

Pengembangan karir merupakan langkah penting untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan mencapai tujuan karir yang diinginkan. Kuncorowati dkk. (2022) menjelaskan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kemampuan karyawan serta mendorong produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Afriwahyuni dkk. (2023) menambahkan bahwa pengembangan karir merupakan proses perencanaan untuk mengoptimalkan karir pegawai, memberikan kesempatan perubahan yang diharapkan dapat meningkatkan penghargaan dan pengakuan dari perusahaan.

Pengembangan Karir

Daniel (2019) mengidentifikasi tiga definisi karir: pertama, sebagai serangkaian pengangkatan jabatan yang melibatkan tanggung jawab; kedua, sebagai indikator pekerjaan yang menunjukkan pola kemajuan sistematis; dan ketiga, sebagai riwayat pekerjaan yang mencakup berbagai level jabatan yang ditempuh. Mufidah dkk. (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah usaha meningkatkan posisi karyawan melalui promosi atau peningkatan level, yang pada gilirannya membantu individu mencapai tujuan karir serta mendukung perencanaan kerja dalam struktur organisasi.

Manfaat pengembangan karir sangat beragam, menurut Sedarmayanti (2017), antara lain untuk mendorong pegawai terus berkembang, meningkatkan reputasi organisasi, mencegah keresahan pegawai, dan meminimalkan angka turnover. Pengembangan karir juga membantu organisasi dalam memenuhi peluang yang muncul dari promosi atau mutasi pegawai serta meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai sesuai dengan keunggulan yang dibutuhkan. Eka dkk. (2023) mengungkapkan bahwa indikator pengembangan karir mencakup prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang, exposure, kesetiaan organisasional, serta pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data melalui statistik dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah IBM SPSS25 untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari responden. Teknik yang diterapkan meliputi beberapa metode statistik: pertama, statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi objek penelitian sesuai dengan masalah yang terjadi di lapangan. Kedua, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengidentifikasi pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), digunakan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta (intercept)
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi untuk variabel independen
- X_1 = Pelatihan Kerja
- X_2 = Pengembangan Karir
- X_3 = Motivasi

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Keputusan diambil berdasarkan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel, dengan tingkat signifikansi 0,05.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan dibuat dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel, menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai R berkisar antara -1 hingga +1, yang menunjukkan hubungan negatif atau positif antara variabel.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai yang mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang kuat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,719	,586		,000
	Pelatihan Kerja	,356	,038	,414	,000
	Pengembangan Karir	,450	,027	,565	,000
	Motivasi	,071	,032	,086	,033
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Diolah 2025

Melalui tabel hasil analisis regresi linier berganda tersebut, didapatkan persamaan $Y = 3,719 + 0,414 X_1 + 0,565 X_2 + 0,086 X_3 + 0,586$. Diketahui dari persamaan tersebut maka bisa didefinisikan dibawah ini:

- Hasil dari persamaan regresi linier berganda nilai konstanta diperoleh sejumlah 3,719 yang mengindikasikan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi sebagai variabel bebas diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan diprediksikan 3,719.
- Variabel pelatihan kerja (X_1) pada tingkat regresi linier berganda diatas memiliki nilai koefisien sebesar 0,414. Dengan kata lain, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,414 jika angka pelatihan kerja meningkat 1 satuan sementara yang lain tetap.
- Variabel pengembangan karir (X_2) pada tingkat regresi linier berganda memiliki angka koefisien 0,565. Artinya variabel kinerja karyawan akan meningkat sejumlah 0,565, jika angka pengembangan karir meningkat sejumlah 1 satuan sementara yang lain tetap.
- Variabel Motivasi (X_3) pada angka regresi linier berganda memiliki angka koefisien 0,086. Artinya variabel kinerja karyawan akan meningkat sejumlah 0,086, jika angka motivasi meningkat sebesar 1 satuan sementara yang lain tetap.

Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376,962	3	125,654	693,310	,000 ^b
	Residual	6,706	37	,181		
	Total	383,668	40			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja						

Sumber: Data Diolah 2025

Pengujian uji F mengindikasikan angka F-hitung yaitu 693,310 dengan angka signifikansi 0,000. Angka F-tabel = $F(k; n-k-1) = (3;37)$. Karena nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya dapat dikatakan secara simultan variabel dependen (kinerja karyawan) di PT Sinar Gorontalo Berlian Motors (Mitsubishi) dipengaruhi oleh variabel independent (pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi)

Nilai $0,000 < 0,05$ atau $693,310 > 2,860$ dengan demikian, Kinerja Karyawan PT Sinar Gorontalo Berlian Motors (Mitsubishi) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, serta Motivasi, artinya hipotesis diterima.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 3,719 + 0,414X_1 + 0,565X_2 + 0,086X_3$, artinya jika pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi tetap, maka kinerja karyawan sebesar 3,719. Setiap kenaikan satu satuan pada pelatihan kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,414, pengembangan karir sebesar 0,565, dan motivasi sebesar 0,086.

Uji F menunjukkan F-hitung sebesar 693,310 dengan signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Ini membuktikan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis diterima, yaitu ketiga variabel tersebut benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sinar Gorontalo Berlian Motors secara positif dan signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Gorontalo Berlian Motors (Mitsubishi); semakin optimal pelatihan yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan karir juga berpengaruh secara positif dan signifikan, di mana jenjang karir yang jelas dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Motivasi dari perusahaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; semakin baik motivasi yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi memberikan pengaruh positif sebesar 98,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

Bagi perusahaan, disarankan untuk meningkatkan frekuensi pelatihan kerja, memperjelas jenjang pengembangan karir, dan memberikan motivasi yang lebih baik guna meningkatkan kinerja karyawan di PT Sinar Gorontalo Berlian Motors (Mitsubishi). Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel seperti kompetensi dan gaya kepemimpinan, serta memperluas penelitian ke sektor atau perusahaan lain dengan metode dan alat analisis yang berbeda seperti PLS.

REFERENSI

- Afriwahyuni, R. dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 24586–24595.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Baruno, Y. H. E. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (Cetakan Pe). Ruang

- Karya.
- Basuki, A. (n.d.). *KONSEP METODE PENELITIAN DAN MANAJEMEN REEFERENSI* (E. Santoso (ed.)).
- Bramasta, F. Y. dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Surteckariya Indonesia Bagian Produksi. *Journal on Education*, 5(4), 16599–16605. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2827>
- Fata Sabita Ala Dini. (2023). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 535–539. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>
- Febriana, A. (2021). Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bkpp Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(1), 25–34. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v1i1.98>
- Fitri, N. N. dkk. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 6(2), 444–455. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Hamdani, H. dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 89–103. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.53>
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen*.
- Hapsoro, B. V. dkk. (n.d.). *Pengaruh Motivasi , Pelatihan , Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta*. 166–176.
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Verena Multi Finance. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi ...*, 6(1), 93–103. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/140%0Ahttps://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/download/140/132>
- Imariane, Kusnadi, B. (2020). *Volume 2 Issue 1, Juni 2020* <https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis>. 2(1), 21–38.
- Ishak, O. dkk. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Aparatur Pengelola Dana Desa. *Gorontalo Management Research*, 5(2), 177. <https://doi.org/10.32662/gomares.v5i2.2347>
- Isnani, M. dkk. (2022). *KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA SALAH SATU PERUSAHAAN LAYANAN KEUANGAN MILIK NEGARA WILAYAH BANDUNG)*. 2(2), 138–146.
- Maidarti, T. dkk. (2022). Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.
- Marjaya, I. dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Motivasi, A. P. dkk. (2022). *Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Analysis of the Effect of Motivation , Communication and*. 10, 27–35.
- Nugroho, B. dkk. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Nugroho, M. N. dkk. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap

- Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Parashakti, R. D. dkk. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pinarto, J. J. dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Serina Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 99–106.
- Putri, N. R. dkk. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Rukajat, A. (2018). *PENDEKATAN PENELITIAN KUANTITATIF (QUANTITATIVE RESEARCH APPROACH)* (1 ed.). DEEPUBLISH.
- Sari Purnama Eka dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada Pegawai ASN Dinas Perindustrian Kota Meda). *MAKREJU:Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(1), 140–153.
- Sarjito dkk. (2022). Peran Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 06(02), 1–10.
- Sarwani, S. dkk. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91–100. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.24>
- Sedarmayanti. (2017). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA*.
- Suastina, I. G. P. B. dkk. (2021). Pengaruh Motivasi , Pelatihan , Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 07(02), 105–112.
- Sugeng Waluyo Herry, Muhammad Idris, I. S. (2020). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. 1, 1–12.
- SThio Nanda, R. dkk. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 321–332. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>
- Yolinza, N. dkk. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640>