



Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Maybank Finance Pekanbaru

Kurnia Prantara^{1*}, Seno Andri²

¹⁻²Universitas Riau, Indonesia

Alamat: Jln. Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Indonesia

Korespondensi penulis: kurnia.prantara1644@student.unri.ac.id*

Abstract. *This research aims to determine the effect of career development and job training on employee work commitment at PT Maybank Finance Pekanbaru. This research uses descriptive and quantitative statistical methods using a Likert scale as measurement. The population used is Maybank Finance consumers. The sample for this research consisted of 35 respondents who were determined using saturated sampling techniques and using questionnaires in data collection techniques. The analysis of this research includes instrument tests, classical assumption tests and statistical tests which are processed using tools in the form of SPSS version 25. The results of this research show that career development partially has a significant effect on employee work commitment, partial work training has a significant effect on employee work commitment. Career development and job training simultaneously have a significant effect on employee work commitment.*

Keywords: *Career Development, Job Training, Work Commitment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Maybank Finance Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif dan kuantitatif dengan penggunaan skala Likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan adalah konsumen Maybank Finance. Sampel penelitian ini berjumlah 35 responden yang ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan menggunakan kuesioner dalam teknik pengumpulan data. Analisis penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji statistik yang diolah dengan alat bantu berupa SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Komitmen Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Secara global persaingan perusahaan di era sekarang umumnya cenderung dinamis dan terus berubah. Salah satu kunci kekuatan untuk mengalahkan persaingan antar perusahaan adalah kebutuhan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan bertalenta. Sebagai katalis utama, SDM adalah tulang punggung organisasi yang menggerakkan roda bisnis dengan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang dimilikinya. Menurut (Syamsir et al., 2018) Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia menurut Meyer dan Allen wajib dikelola dengan baik dalam upaya meningkatkan level komitmen karyawan, karena dengan level komitmen yang tinggi karyawan akan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan (Citaresmi, Ayuning (2000:3), n.d.). Berdasarkan pendapat ahli sebelumnya bahwa komitmen karyawan

penting dan perlu bagi suatu organisasi atau perusahaan demi perkembangan kedepannya. Dalam perkembangan bisnis yang pesat sekarang perlu perusahaan memiliki strategi bisnis yang handal dan baik. Salah satu bisnis yang pesat perkembangan yaitu bisnis jasa pelayanan keuangan atau perbankan. PT *Maybank Finance* adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan keuangan yang berkembang di Indonesia. Perusahaan ini melayani pembiayaan kendaraan mobil baru dan bekas.

Sampai saat ini *Maybank Finance* telah memiliki 30 cabang kantor di wilayah Indonesia. Salah satu cabang kantornya berada di Kota Pekanbaru yang terletak di Jl. Arifin Ahmad Komplek Perkantoran, Jl. Soekarno - Hatta No.Kel, Sidomulyo Timur, Marpoyan Damai, Pekanbaru. Dari hasil wawancara dengan Kepala cabang Maybank Finance Pekanbaru mengatakan bahwa 5 tahun terakhir terjadi ketidakstabilan jumlah karyawan tiap tahunnya di Maybank Finance Pekanbaru. Berikut data jumlah karyawan *Maybank Finance* 5 tahun terakhir.

Tabel 1. Data Karyawan PT. Maybank Finance Pekanbaru

Divisi	2020	2021	2022	2023	2024
Marketing	20	18	18	20	15
Collection	12	11	12	13	10
Operasional	10	10	10	10	10
Total	42	39	40	43	35

Sumber : PT. *Maybank Finance Pekanbaru* (2025)

Tabel 1. menggambarkan data karyawan perusahaan yang terjadi lima tahun terakhir. Dimana dari tahun 2020 – 2024 jumlah karyawan mengalami ketidakstabilan tiap tahunnya. Pada tahun 2024 terjadi penurunan jumlah karyawan yang cukup besar. Tentu dari penurunan karyawan pada tahun 2024 ada permasalahan tentang komitmen karyawan untuk tetap bertahan bekerja atau tidaknya di PT *Maybank Finance*. Menurut (Maryanto & Hadiyanti, 2020) Komitmen kerja karyawan adalah tingkatan dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja, serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja.

Berbagai cara dilakukan perusahaan dalam meningkatkan komitmen dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Salah satu cara yang diterapkan oleh PT.*Maybank Finance* yaitu adanya program Pengembangan Karir. Menurut (Massie, 2015) pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan

dengan kualifikasi tertentu. Hal ini bertujuan agar organisasi memiliki karyawan yang siap dibutuhkan ketika diperlukan.

Tabel 2 Program Pengembangan PT. Maybank Finance Pekanbaru

No	Program Pengembangan karir	2022	2023	2024
1.	Pendidikan dan Pelatihan Ketaatan Kerja	40 Karyawan	43 Karyawan	35 Karyawan
2.	Promosi	3 karyawan	5 Karyawan	1 karyawan
3.	Mutasi	2 Karyawan	3 karyawan	2 karyawan

Sumber : PT. Maybank Finance Pekanbaru (2025)

Bentuk pengembangan yang tertera pada tabel 2. diatas adalah suatu program pengembangan yang rutin dilakukan dalam priode waktu tertntu oleh PT. *Maybank Finance* Pekanbaru. Dengan ini berharap karyawan lebih semangat dan meningkatkan komitmen dalam bekerja serta memiliki jenjang karir yang bagus kedepannya. Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program pelatihan. Hubungan pelatihan dengan karyawan sangat erat dan dibutuhkan di suatu perusahaan.

Menurut Rachmawati dalam (Timbowo et al., 2016) Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan kemampuan yang didapatkan karyawan dari pelatihan yang diterapkan perusahaan akan menumbuhkan skill kerja bagi karyawan itu sendiri. Berikut program pelatihan yang diterapkan oleh PT.*Maybank Finance* Pekanbaru.



Gambar 1. Program Pelatihan

Dari gambar 1.diatas terlihat berbagai program pelatihan diberikan oleh perusahaan PT. *Maybank Finance Pekanbaru* dengan harapan dapat mengasah kemampuan karyawan lebih baik lagi dan meningkatkan skill dalam menyelesaikan *jobdesk* yang diberikan perusahaan.

Dengan bekal pelatihan yang difasilitasi perusahaan, harapannya karyawan semakin loyal dan bertahan di perusahaan karena pada tabel 1. ada penurunan karyawan di tahun 2023 ke 2024.

Disamping itu, hasil pra-survey yang dilakukan peneliti yang langsung berkomunikasi dengan kepala cabangnya ditemukan beberapa informasi tentang adanya perilaku kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja serta kurangnya sikap Profesional karyawan itu sendiri. Tentu ini menjadi catatan perusahaan kedepannya yang masih perlu diperbaiki dengan berbagai cara agar karyawan kedepannya lebih disiplin, puas dan profesional dalam bekerja. Dari berbagai uraian permasalahan yang terjadi di PT. *Maybank Finance* Pekanbaru tentu perlu adanya strategi perusahaan kedepannya dalam mengatasi hal tersebut agar bisa diatasi dengan baik kedepannya.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh, mengembangkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, dan mengeluarkan sumber daya manusia untuk memenuhi berbagai tujuan individu, organisasi, dan Masyarakat (Agustini Fauzia, 2008).

Pengembangan Karir

Menurut Sunyoto (Pramono & Handini, 2020) dalam karier adalah perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi. Perjalanan ini dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut. Pengembangan karier adalah Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Balbed & Sintaasih, 2019). Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Menurut Sondang P. Siagian dalam (Widyanti et al., 2020) indikator yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu pendidikan, pelatihan, mutase/rotasi dan penempatan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan kerja Hasibuan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Pramono & Handini, 2020). Menurut (Sudarta, 2022) pelatihan Kerja dapat diukur dengan 4 indikator yakni identifikasi, motivasi, lingkungan, dan metode.

Komitmen Kerja

Menurut (Widyanti et al., 2020) Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. komitmen organisasi dalam penelitian ini, yaitu kesediaan karyawan untuk tetap berada di organisasi, dan tetap bersedia mengabdikan dirinya. Menurut Meyer dan Allen dalam (Widyanti et al., 2020) indikator komitmen yakni komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

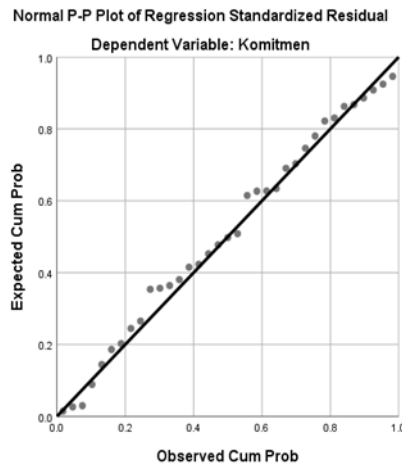
3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT. *Maybank Finance* Pekanbaru yang terletak di Jl. Arifin Ahmad Komplek Perkantoran, Jl. Soekarno - Hatta No.Kel, Sidomulyo Timur, Marpoyan Damai. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan *maybank finance*, dengan sampel penelitian sebanyak 35 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan keseluruhan karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner model skala likert, dengan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah pengembangan karir (X1) dan pelatihan kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen kerja (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2018), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dengan metode grafik normal Probability Plots berikut: Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas menggunakan metode normal Probability Plots dilihat paa gambar berikut ini.



Gambar 2. Uji Normalitas

Gambar 2. menunjukkan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal. Maka Jika data terdistribusi normal, titik-titik pada plot akan berada di sepanjang garis diagonal. Semakin jauh titik-titik menyimpang dari garis diagonal, semakin besar penyimpangan dari normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) dan nilai *tolerance* melalui tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.169	1.939		12.983	.000		
	Pengembangan	.186	.039	.445	4.809	.000	.925	1.081
	Pelatihan	.220	.032	.628	6.782	.000	.925	1.081
a. Dependent Variable: Komitmen								

a. Dependent Variable: Komitmen

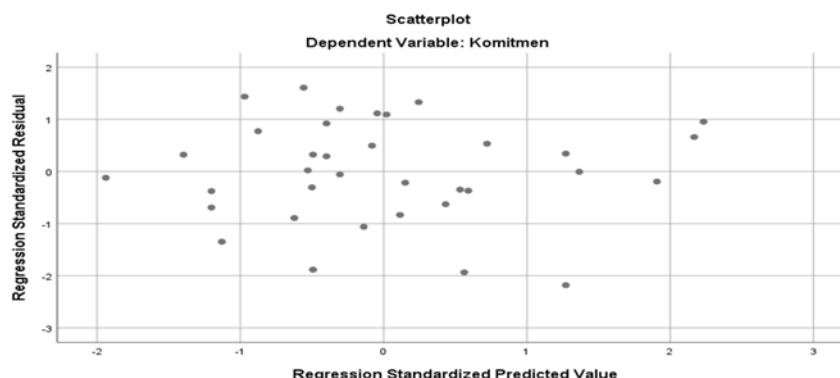
Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Tabel 3. diatas dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinearitas dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hal itu terjadi jika nilai tolerance > 0,10. Maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF < 10,00, maka tidak terjadi multikolinearitas. Dapat dilihat pada tabel nilai tolerance 0,925 > 0,10 an nilai VIF 1.081 < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot yaitu: Jika ada pola tertentu, seperti titik-tiitk yang membentuk ifola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat asbtrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Gambar 3. bahwa grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara halus, dan juga tidak membentuk pola yang bergelombang. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Regresi Linear Berganda

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	25.169	1.939		12.983	.000
Pengembangan	.186	.039	.445	4.809	.000
Pelatihan	.220	.032	.628	6.782	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Dari data tabel 4. maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 25.169 + 0,186 X_1 + 0,220 X_2 + e$$

Dari Hasil Regresi Tersebut Menunjukkan Bahwa:: Nilai konstanta (a) sebesar 25.169 yang menyatakan jika variabel X_1 dan X_2 sama dengan nol, maka nilai variabel Y akan tetap sebesar 25.169. Nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0,186 dengan nilai positif berarti bahwa setiap terjadi peningkatan 1 satuan pengembangan karir maka akan terjadi peningkatan komitmen sebesar 0,186. Nilai koefisien pelatihan kerja sebesar 0,220 dengan nilai positif berarti bahwa setiap terjadi peningkatan 1 satuan pelatihan kerja maka akan terjadi peningkatan komitmen sebesar 0,220. Nilai koefisien regresi untuk variabel (X_1) dan (X_2) adalah 0,186 +

0,220= 0,406, yang berarti jika terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel (X₁) dan (X₂) akan menyebabkan variabel Y meningkat sebesar 0,406.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) dilakukan guna menentukan pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai t_{hitung} melebihi nilai t_{tabel} , atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, maka terjadi pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial.

Tabel 5. Hasil uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.169	1.939		12.983	.000
Pengembangan	.186	.039	.445	4.809	.000
Pelatihan	.220	.032	.628	6.782	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diatas dapat disimpulkan sebagai berikut : Hasil uji t untuk variabel pengembangan karir dan komitmen kerja adalah 4,809, melebihi nilai kritis 1,692 dengan sig 0,00 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama (H₁) menyatakan bahwa pengembangan karir (X₁) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen kerja (Y) pada PT Maybank Finance Pekanbaru dapat diterima. Hasil uji t untuk variabel pelatihan kerja dan komitmen kerja adalah 6,782, melebihi nilai kritis 1,692 dengan sig 0,00 kurang dari 0,05, sehingga hipotesis kedua (H₂) menyatakan bahwa pelatihan kerja (X₂) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen kerja (Y) pada PT Maybank Finance Pekanbaru dapat diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.633	2	26.317	47.043	.000 ^b
	Residual	17.901	32	.559		
	Total	70.534	34			

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), Pelatihan , Pengembangan

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F), diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 47,043, melebihi nilai 3,29 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir (X₁) dan pelatihan kerja (X₂) secara bersama-sama memiliki

pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Metode yang digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.730	.74794
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan				

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 7. terlihat bahwa nilai R Square sebesar 0.746 hal ini berarti presentasi dari kontribusi pengaruh variabel pengembangan dan pelatihan pada variabel komitmen sebesar 74,6% sementara itu sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi variabel lainnya yang bukan termasuk dalam model regresi ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada PT. *Maybank Finance* Pekanbaru. Pada variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada PT. *Maybank Finance* Pekanbaru. Variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada PT. *Maybank Finance* Pekanbaru. Dan sarannya bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti yang sampelnya lebih banyak dibandingkan penelitian ini biar indikator variabel lebih maksimal hasilnya. Selain itu, menambahkan variasi variabel lain yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan selain pengembangan karir dan pelatihan kerja, sehingga diharapkan hasil yang lebih baik dan sempurna.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang dilibatkan atau terlibat pada penelitian ini. Semoga tiap pihak yang mendukung penelitian bisa diberikan kesehatan dan rezeki yang berkah serta dipermudah segala urusannya. Maaf jika penelitian ini belum bisa semaksimal mungkin dan semoga penelitian ini berdampak bagi objek yang diteliti dan peneliti berikutnya bisa dijadikan referensi dari penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Agustini, F. (2008). *Buku manajemen sumber daya manusia* (Issue July). Medan.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676–4703.
- Citaresmi, A. (2000). *Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen karyawan* [Skripsi, Universitas Airlangga]. ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga.
- Maryanto, D. N. E., & Hadiyanti, S. U. E. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap komitmen kerja karyawan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 1–9.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635–645.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10275>
- Pramono, M. A., & Handini, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak. *Soetomo Business Review*, 1, 52–65.
<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/2851>
- Sudarta. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah*, 16(1), 1–23.
- Syamsir, M., Tamsah, H., & Hatma, R. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Timbowo, Z. S., Sepang, J., & Lumanauw, B. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 5(1), 29–37.
- Widyanti, R., Anhar, D., & Basuki. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (Studi pada karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin). *Al-Ulum: Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(2), 105–114.