

# DETERMINANTS OF EMPLOYEE PERFORMANCE ON JOB TRAINING, CAREER DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE

Ganita Putri Eriyanti<sup>1\*</sup>, Ira Puspitadewi S<sup>2</sup>, Wenny Murtalining<sup>3</sup>

<sup>123</sup>) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

Email Korespodensi: [ganitap7@gmail.com](mailto:ganitap7@gmail.com)

---

## Artikel History:

Artikel masuk: 26/02/2025

Artikel revisi: 24/03/2025

Artikel diterima: 30/04/2025

**Keywords** : Job Training, Career Development, Organizational Culture, Performance

---

---

## ABSTRAK

Manajemen SDM yang efektif menjadi kunci keberhasilan organisasi, termasuk di perguruan tinggi. Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan kerja, career development, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember. Metode kuantitatif digunakan dengan sampling jenuh pada 135 responden melalui kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $R^2 = 0,803$  atau 80%), membuktikan bahwa pengembangan SDM dan budaya organisasi yang kuat meningkatkan produktivitas. Temuan ini memberikan kontribusi praktis bagi universitas dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.

---

## ABSTRACT

*Effective HR management is the key to organizational success, including in universities. This study analyzes the influence of job training, career development, and organizational culture on the performance of permanent employees of the University of Muhammadiyah Jember. The quantitative method was used by saturated sampling on 135 respondents through a questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression, hypothesis testing, and determination coefficients. The results showed that all three variables had a significant effect on performance ( $R^2 = 0.803$  or 80%), proving that the development of human resources and a strong organizational culture increases productivity. These findings make a practical contribution to universities in designing more effective HR management strategies.*

---



## INTRODUCTION

Manajemen sumber daya manusia adalah pengetahuan dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan agar dapat secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan & Prastowo, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia internal serta melaksanakan fungsi-fungsi yang ada melalui fungsi-fungsi seperti perancangan sumber daya manusia, rekrutmen serta pemilihan, peningkatan sumber daya manusia, dan pemberian kompensasi untuk analisis evaluasi kinerja yang obyektif. Menurut Marwansyah (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian upaya untuk memperoleh, mengembangkan memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Dessler (2019) fokusnya lebih pada pemanfaatan teknologi dan data untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tentang kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia telah menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola dan mengatur kinerja karyawan agar dapat beroperasi secara efektif dalam menjadi tujuan perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan harus dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan dan memiliki kemampuan dalam organisasi bisnis.

Menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bermanfaat bagi *manager* dan individu karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja berasal dari kata *job performance* yang memiliki arti secara kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kualitas mengacu pada seberapa baik pekerjaan tersebut diselesaikan, sementara kuantitas mengukur volume atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja yang optimal tercapai ketika karyawan mampu memenuhi atau bahkan melampaui standar yang ditetapkan dalam pelaksanaan tugasnya dengan baik dan benar.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya yaitu pelatihan kerja. Mathis (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan pelatihan di suatu organisasi/ perusahaan akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan efektif sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sedangkan menurut Imariane & Kusnadi (2020) mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya semakin baik, sesuai dengan standar adanya kinerja yang tinggi serta baik dalam <http://jurnal.unt.ac.id/index.php/dmj>

pekerjaannya, diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan/ organisasi yang diinginkan dan tercapai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *career development*. Mangkunegara (2017) menjelaskan *career development* adalah aktivitas kepegawaian yang mampu mengarahkan para karyawan dalam perencanaan karier masa depan di perusahaan, agar karyawan serta perusahaan dapat berkembang secara maksimum. Berdasarkan pendapat Sinambela (2016) bahwa *career development* adalah sebuah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam perencanaan karir para karyawannya dan dapat disebutkan sebagai manajemen karir yaitu merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Sedangkan menurut Handoko (2016) mendefinisikan bahwa *career development* merupakan tingkatan pribadi yang bisa dilakukan oleh seseorang untuk dapat mencapai rencana karir yang telah direncanakan.

Selain itu, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Wardiah (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memenuhi berbagai kebutuhan anggota organisasi yang menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya dapat menciptakan pencapaian organisasi demi tujuan secara efisien dan efektif. Menurut Pangewa (2015) menjelaskan budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan seperangkat nilai atau norma masyarakat untuk berinteraksi dengan seluruh anggota organisasi.

Dalam lingkungan unit kerja perguruan tinggi, sumber daya manusia mencakup dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung bertanggung jawab atas pencapaian sasaran mutu keseluruhan program tri darma perguruan tinggi. Perguruan tinggi harus memiliki sistem pengelolaan yang lengkap sesuai dengan kebutuhan dan perencanaan. Dengan demikian khususnya tenaga kependidikan (Tendik) yang diatur dalam UU RI no 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional/Pasal 39 ayat (1) yang menyatakan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, khususnya pada perguruan tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan merupakan salah satu asset terbesar suatu perusahaan, jika tanpa adanya tenaga kependidikan maka aktivitas tidak akan terjadi. Jadi, keberhasilan suatu perguruan tinggi atau organisasi tidak terlepas dari tenaga kependidikan dalam hal kinerjanya selama menjalankan tugas yang ada yakni berupa kemampuan yang menjadi peran penting dalam mencapai kinerja.

Meningkatnya produktivitas sebuah institusi pendidikan, peranan manusia sebagai sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan memang sangat dibutuhkan. Melihat kemajuan zaman yang membawa kita di era persaingan global saat ini, institusi pendidikan tidak hanya dituntut untuk unggul dalam aspek akademik tetapi juga dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. Sebagai salah satu perguruan tinggi swasta terkemuka di Indonesia, Universitas Muhammadiyah Jember menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan tetapnya agar dapat mendukung tercapainya visi dan misi Universitas. Dalam

konteks ini, terdapat tiga faktor yang berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, yaitu pelatihan kerja, *career development*, dan budaya organisasi.

Universitas Muhammadiyah Jember adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di kota Jember. Lembaga pendidikan ini merupakan amal usaha Muhammadiyah yang bergerak di bidang pendidikan, berdiri pada tanggal 11 Maret 1981, terletak di jalan Karimata No. 49, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur dan didirikan berdasarkan piagam pendirian perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Jember Nomor: 047/III-JTM.81/81 tertanggal 1 September 1981 dan disetujui oleh pemerintahan berdasarkan surat keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan republik indonesia.

Universitas Muhammadiyah Jember pada akhirnya terus berkembang sampai saat ini, kini Universitas Muhammadiyah Jember mendapatkan predikat terakreditasi B dan memiliki 9 Fakultas dengan 28 program studi yang telah terakreditasi A dan B oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Diantara 26 program studi tersebut terbagi kedalam beberapa jenjang pendidikan yaitu proram akademi, diploma, program S1, dan program pascasarjana. Memiliki jumlah pegawai tetap yang terdiri dari 135 orang berdasarkan tugas pokok dan fungsi organisasi yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Jember. Karyawan universitas Muhammadiyah Jember dituntut untuk meningkatkan kinerjanya melalui tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing setiap karyawan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan pra penelitian, mengkaji kinerja karyawan dalam hal ini dengan menggunakan ukuran kompetensi umum, kompetensi khusus dan *soft skill*, ditemukan bahwa banyak karyawan yang masih memperoleh nilai dibawah rata-rata dan banyak karyawan yang belum memperoleh nilai 10 yang diinginkan. Karyawan dari administrasi umum yang mendapatkan nilai 10 dari 4 indikator yaitu 23 karyawan pada kompetensi umum, 18 karyawan pada kompetensi khusus yang terdiri dari 3 indikator, dan 25 karyawan pada *soft skill* yang terdiri dari 10 indikator. Hal ini disebabkan oleh banyaknya keluhan mahasiswa terhadap kinerja karyawan yang terkadang sering terlambat dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Hal ini juga disebabkan oleh pelatihan kerja yang kurang, *career development* yang kurang memadai dan budaya organisasi yang kurang baik. Karyawan diharapkan menjalankan tugasnya dengan baik dalam melayani mahasiswa. Hal-hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Fenomena yang telah dijelaskan pentingnya kinerja karyawan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi seperti pelatihan kerja, *career development* dan budaya organisasi. Maka diperlukan penelitian agar menyimpulkan secara lebih jelas bagaimana hubungan variabel pelatihan, pengembangan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut terdapat *research gap* penelitian yang dilakukan oleh Putri & Ratnasari (2019) menyatakan bahwa *career development* atau pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Felisa (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mazidah (2018) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Alif & <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

Puspitadewi (2025) menyatakan bahwa budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan Kerja

Menurut Mathis (2020) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Banyak teori yang telah diusulkan dalam memberikan kontribusi yang besar bagi pemahaman mengenai konsep pelatihan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

### *Career Development*

Menurut Ilah et al. (2020) mengatakan bahwa *career development* adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi diorganisasi. *Career development* biasanya berhubungan dengan peningkatan yang lebih baik.

### Budaya Organisasi

Malini (2017) mendefinisikan bahwa budaya sebagai system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya merupakan pola nilai dan asumsi mengenai bagaimana sesuatu hal dapat dilakukan dalam sebuah organisasi. Pola ini dipelajari oleh anggota karena mereka berhubungan dengan persoalan eksternal dan internal, sekaligus mengajarkan anggota baru bahwa pola ini merupakan cara yang benar untuk diterima, dipikirkan, dan dirasakan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Karyawan ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

## METHODS

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian deskriptif adalah metode yang <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Kemudian di sajikan dengan hasil analisis data dan terakhir diberikan kesimpulan serta saran. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi  $R^2$  dengan bantuan SPSS 25 for Windows.

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sari & Paludi, 2020). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai tetap Biro kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember sebanyak 135 orang.

### Sampel

Sampel penelitian adalah faktor dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Bahwa yang menjadi sampel pada penelitian ini dengan jumlah 135 karyawan tetap Biro kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember.

**Tabel 1 Data Tenaga Kependidikan Administrasi Umum**

#### Universitas Muhammadiyah Jember

| No | Unit  | Jumlah |
|----|---|--------|
| 1  | Biro Administrasi Akademik                        | 6      |
| 2  | Biro Administrasi Keuangan                        | 4      |
| 3  | Biro Administrasi Kepegawaian                     | 6      |
| 4  | Biro Layanan Mahasiswa                            | 1      |
| 5  | Biro Pegadaian, Pengelolaan Dan Pemeliharaan Aset | 46     |
| 6  | Badan Pembina Harian                              | 6      |
| 7  | Fakultas Agama Islam                              | 2      |
| 8  | Fakultas Ekonomi Dan Bisnis                       | 4      |
| 9  | Fakultas Fisip                                    | 3      |
| 10 | Fakultas Hukum                                    | 2      |
| 11 | Fakultas Pertanian                                | 4      |
| 12 | Fakultas Psikologi                                | 3      |
| 13 | Fakultas Teknik                                   | 8      |
| 14 | Fikes   | 6      |
| 15 | Fkip  | 3      |

|               |  |            |
|---------------|--|------------|
| 16            | Lembaga Pengkajian Dan Pengembangan Keuangan Dan Asset | 1          |
| 17            | Lembaga Pengkajian Dan Pengembangan Pendidikan         | 1          |
| 18            | Lembaga Pengembangan Al-Islam Dan Kemuhadiyah          | 2          |
| 19            | Lembaga Pengembangan Layanan Mahasiswa Dan Alumni      | 5          |
| 20            | Pusat Penjaminan Mutu                                  | 1          |
| 21            | Upt. Humas, Kesekretariatan Dan Protokoler (HKP)       | 1          |
| 22            | Upt. Lab Terpadu                                       | 2          |
| 23            | Upt. Pengelolaan Dan Pengembangan Tik                  | 5          |
| 24            | Upt. Perpustakaan                                      | 7          |
| 25            | Upt. Penerimaan Mahasiswa Baru                         | 3          |
| 26            | Upt. Pondok Dan Masjid                                 | 2          |
| 27            | Staf Wakil Rektor                                      | 1          |
| <b>Jumlah</b> |  | <b>135</b> |

Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember

## Definisi Operasional Variabel

### Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan kerja merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang singkat dengan yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Universitas Muhammadiyah Jember. Berikut adalah indikator pelatihan kerja menurut Karyono & Gunawan (2021) diantaranya :

- a. Materi yang dibutuhkan, Universitas Muhammadiyah Jember memberikan materi pelatihan menyesuaikan kebutuhan karyawan.
- b. Metode yang digunakan, memberikan pelatihan dengan metode yang sesuai dengan kebutuhan karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.
- c. Kemampuan instruktur pelatihan, pemberian materi pada saat pelatihan dapat mudah di terima oleh karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.
- d. Peserta pelatihan, karyawan berpartisipasi aktif pada saat pelatihan berlangsung.
- e. Evaluasi dan pelatihan, karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember mendapatkan umpan balik berupa evaluasi setelah pelatihan selesai dilaksanakan.

### Career Development (X2)

*Career development* merupakan proses perencanaan dan pelaksanaan program yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan agar mereka dapat mengembangkan potensi dan mencapai tujuan

kariernya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Universitas Muhammadiyah Jember. Berikut adalah indikator *career development* menurut Priatna & Supandi (2024) sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja, karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember mendapatkan penghargaan atau prestasi dari hasil kerja.
- b. Kesetiaan organisasional, karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember diharapkan memiliki/menumbuhkan sikap patuh atau setia pada peraturan yang telah ditetapkan.
- c. Promosi jabatan  
Memberikan kesempatan kenaikan jabatan yang dilakukan secara adil.
- d. Kesempatan-kesempatan untuk bertumbuh  
Memberikan kesempatan pada karyawan untuk bisa mengembangkan kinerjanya, yang sesuai dengan ketentuan di Universitas Muhammadiyah Jember.
- e. Dukungan manajemen  
Memberikan dukungan atau support kepada karyawan, dengan harapan keberhasilan organisasi yang maksimal.

### **Budaya Organisasi (X3)**

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi untuk membentuk identitas dan arah organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh Universitas Muhammadiyah Jember. Berikut adalah indikator budaya organisasi menurut Salkon (2020) sebagai berikut:

- a. Menciptakan ide-ide baru, karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember dapat menciptakan ide dengan tujuan mengembangkan.
- b. Berorientasi pada hasil, Karyawan mempunyai target pekerjaan dan dapat menyelesaikannya dalam waktu yang telah ditentukan.
- c. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, Menyediakan kebutuhan karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember untuk menunjang operasional pekerjaan.
- d. Berorientasi detail pada tugas  
Memiliki kemampuan dalam mengerjakan tanggung jawab/pekerjaan yang telah ditetapkan.

## Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokok pada karyawan tetap di Universitas Muhammadiyah Jember. Berikut adalah indikator kinerja karyawan menurut Andriani (2022) sebagai berikut :

- a. Kualitas, karyawan dapat menghasilkan standart kualitas pekerjaan di Universitas Muhammadiyah Jember.
- b. Kuantitas, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
- c. Ketepatan waktu, Karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember dapat menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
- d. Kemandirian, memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa melibatkan bantuan orang lain.
- e. Kemampuan bekerjasama, timbulnya perasaan nyaman dalam bekerja bersama tim untuk menyelesaikan tugasnya.

## HASIL

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

| No                             | Item Pernyataan | Kriteria 1    |                | Kriteria 2 |              | Keterangan |
|--------------------------------|-----------------|---------------|----------------|------------|--------------|------------|
|                                |                 | Nilai r tabel | Nilai r hitung | Nilai sig  | <i>alpha</i> |            |
| <b>Pelatihan Kerja (X1)</b>    |                 |               |                |            |              |            |
| 1                              | Item 1          | 0,169         | 0,491          | 0.000      | 0,05         | Valid      |
| 2                              | Item 2          | 0,169         | 0,342          | 0.000      | 0,05         | Valid      |
| 3                              | Item 3          | 0,169         | 0,623          | 0.000      | 0,05         | Valid      |
| 4                              | Item 4          | 0,169         | 0,685          | 0.000      | 0,05         | Valid      |
| 5                              | Item 5          | 0,169         | 0,699          | 0.000      | 0,05         | Valid      |
| <b>Career Development (X2)</b> |                 |               |                |            |              |            |
| 1                              | Item 1          | 0,169         | 0,709          | 0.000      | 0,05         | Valid      |
| 2                              | Item 2          | 0,169         | 0,637          | 0.000      | 0,05         | Valid      |
| 3                              | Item 3          | 0,169         | 0,718          | 0.000      | 0,05         | Valid      |
| 4                              | Item 4          | 0,169         | 0,541          | 0.000      | 0,05         | Valid      |
| 5                              | Item 5          | 0,169         | 0,483          | 0.000      | 0,05         | Valid      |
| <b>Budaya Organisasi (X3)</b>  |                 |               |                |            |              |            |
| 1                              | Item 1          | 0,169         | 0,758          | 0.000      | 0,05         | Valid      |
| 2                              | Item 2          | 0,169         | 0,616          | 0.000      | 0,05         | Valid      |

|                             |        |       |       |       |      |       |
|-----------------------------|--------|-------|-------|-------|------|-------|
| 3                           | Item 3 | 0,169 | 0,630 | 0.000 | 0,05 | Valid |
| 4                           | Item 4 | 0,169 | 0,487 | 0.000 | 0,05 | Valid |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> |        |       |       |       |      |       |
| 1                           | Item 1 | 0,169 | 0,788 | 0.000 | 0,05 | Valid |
| 2                           | Item 2 | 0,169 | 0,723 | 0.000 | 0,05 | Valid |
| 3                           | Item 3 | 0,169 | 0,818 | 0.000 | 0,05 | Valid |
| 4                           | Item 4 | 0,169 | 0,699 | 0.000 | 0,05 | Valid |
| 5                           | Item 5 | 0,169 | 0,386 | 0.000 | 0,05 | Valid |

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Pada tabel 4.8 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel pelatihan kerja (X1), *career development* (X2), budaya organisasi (X3), kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil pengujian yang valid, hal ini dikarenakan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,169) dan nilai signifikansi  $<$  0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari semua item pernyataan variabel pelatihan kerja (X1), *career development* (X2), budaya organisasi (X3), kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                       | Nilai Cronbach Alpha | Standart Alpha | Keterangan |
|--------------------------------|----------------------|----------------|------------|
| Pelatihan Kerja (X1)           | 0,713                | 0,06           | Reliabel   |
| <i>Career Development</i> (X2) | 0,747                | 0,06           | Reliabel   |
| Budaya Organisasi (X3)         | 0,736                | 0,06           | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)           | 0.760                | 0,06           | Reliabel   |

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.8 menunjukkan hasil Uji Reabilitas diketahui bahwa pada instrument variabel pelatihan kerja (X1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,713, *career development* (X2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,747, budaya organisasi (X3) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,736, dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,760. Hal ini dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4 Hasil Regresi Linear Berganda**

| Model                          | B     | Std. Error | Beta |
|--------------------------------|-------|------------|------|
| 1 (Constant)                   | 2.185 | .958       |      |
| Pelatihan Kerja (X1)           | 0.150 | .033       | .181 |
| <i>Career Development</i> (X2) | 0.332 | .043       | .347 |

|                        |       |      |      |
|------------------------|-------|------|------|
| Budaya Organisasi (X3) | 0.746 | .056 | .617 |
|------------------------|-------|------|------|

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda diatas dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

1. Persamaan variabel tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 2,185 yang artinya apabila variabel pelatihan kerja (X1), *career development* (X2), budaya organisasi (X3) nilainya tetap (konstan) atau tidak terdapat perubahan, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 2,185.
2. Koefisien pelatihan kerja sebesar 0,150 dan positif artinya jika variabel pelatihan kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan secara signifikan, dan variabel lainnya (*career development* dan budaya organisasi) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka variabel pelatihan kerja (X1) akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,150. Begitupun juga ketika mengalami penurunan akan menurun sebesar 0,150.
3. Koefisien *career development* sebesar 0,332 dan positif artinya jika variabel *career development* (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan secara signifikan, dan variabel lainnya (pelatihan kerja dan budaya organisasi) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka variabel *career development* (X2) akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,332. Begitupun juga ketika mengalami penurunan akan menurun sebesar 0,332.
4. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,746 dan positif artinya jika variabel budaya organisasi (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan secara signifikan, dan variabel lainnya (pelatihan kerja dan *career development*) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka variabel budaya organisasi (X3) akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,746. Begitupun juga ketika mengalami penurunan akan menurun sebesar 0,746.

### Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

| Variabel                       | Signifikansi Hitung | Taraf Signifikansi | t hitung | t tabel |
|--------------------------------|---------------------|--------------------|----------|---------|
| Pelatihan Kerja (X1)           | 0,000               | 0,05               | 4.568    | 1,978   |
| <i>Career Development</i> (X2) | 0,000               | 0,05               | 7.757    | 1,978   |
| Budaya Organisasi (X3)         | 0,000               | 0,05               | 13.408   | 1,978   |

Berdasarkan tabel dapat diperoleh hasil uji t (Parsial). Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel pelatihan kerja (X1), *career development* (X2), budaya organisasi (X3) secara individual atau parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji t sebelumnya menunjukkan bahwa nilai hitung  $t < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel 1,978.

## Hasil Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

| <i>Model Summary</i> |          |                 |                          |
|----------------------|----------|-----------------|--------------------------|
| <i>Model</i>         | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> |
| 1                    | 0.899    | 0.808           | 0.803                    |

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.14 maka dapat diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,803 atau 80,3%. Hasil analisis tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independent (pelatihan kerja, *career development* dan budaya organisasi) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 80,3%. Sebaliknya, sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independent salah satu contohnya yakni (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kompenasi dan kesejahteraan karyawan), serta variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis persial menghasilkan variabel kepercayaan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 4,568 > dari t tabel sebesar 1,978. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden menghasilkan temuan bahwa Hal ini bisa disebabkan adanya aspek- aspek yang berkaitan dengan pelatihan kerja yang memberikan dampak terhadap kompetensi para tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember. Aspek-aspek motivasi tersebut diantaranya adalah materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan. Menurut Mariane et al., (2020) ketika pelatihan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, namun jika pelatihan semakin berkurang maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Dengan demikian pelatihan yang telah di terapkan oleh Universitas Muhammadiyah Jember pada tenaga kependidikan mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini didukung dari hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek pelatihan karyawan kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember. yaitu berupa hasil tanggapan responden terhadap variabel pelatihan yang didominasi oleh indikator metode materi yang digunakan dalam pelatihan mampu meningkatkan

kinerja tenaga kependidikan. Dengan demikian metode materi yang digunakan dalam pelatihan di Universitas Muhammadiyah Jember mampu mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang telah dimiliki oleh karyawan kependidikan, sehingga hal tersebut mampu meningkatkan kinerja dan kontribusi keseluruhan terhadap tugas yang telah diberikan kepada mereka. Seperti halnya setiap tenaga kependidikan mampu bekerja sesuai dengan Standard Operasional Procedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh universitas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang mendukung, adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fangiziah et al., (2023), Fauzan (2024) Alif et al., (2025) dan Safitri & Wahdiniawati (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Career Development* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel *career development* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar  $7,757 >$  dari t tabel sebesar 1,978. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel *career development* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil temuan jawaban responden mendominasi setuju mengenai pengembangan karir dengan indikator prestasi hasil kerja, sikap loyalitas, promosi jawaban, meningkatkan potensi diri dan dukungan dari pimpinan terhadap pengembangan karir.

Kesempatan pengembangan profesional yang setara harus diberikan kepada seluruh karyawan Syah et al., (2024). Peningkatan *Career Development* merupakan salah satu unsur krusial dalam meningkatkan kinerja pekerja atau pegawai dalam suatu perusahaan. *Career Development* adalah upaya berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan kemahiran Kayely et al., (2024). *Career Development* bagi karyawan Universitas Muhammadiyah Jember sangat penting baik untuk pencapaian pribadi mereka maupun kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kesempatan pengembangan profesional yang setara harus diberikan kepada seluruh karyawan. Semakin ditingkatkan pengembangan karir akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja di Universitas Muhammadiyah Jember, hal ini didukung oleh hasil jawaban responden pada item pernyataan karyawan yang diberikan kesempatan untuk pengembangan karir baik potensi dalam diri akan menimbulkan sikap kesetiaan kepada Universitas Muhammadiyah Jember yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya, memberikan promosi posisi jabatan pada karyawan cenderung akan menumbuhkan semangat kerja pada karyawan, Karyawan yang memiliki kinerja baik akan <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

menghasilkan kerja yang baik yang akan memberikan dampak pada Universitas Muhammadiyah Jember dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara konseptual, adapun kesamaan hasil dengan berbagai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ika Lestari et al., (2023), Fadillah et al., (2024) dan Alif & Puspitadewi (2025) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 13,408 > dari t tabel sebesar 1,978. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Organisasi yang memiliki budaya yang kuat, hal itu mempengaruhi pada tingginya tingkat keterikatan karyawan dalam organisasi tersebut. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Timothy (2013) bahwa semakin kuat budaya maka semakin menguasai perilaku para anggotanya, semakin tinggi derajat kesamaan dan intensitas ini dapat memperkuat keterikatan, loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengkonfirmasi faktor-faktor dari budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai-nilai yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Ikatan yang kuat ini dapat memotivasi karyawan untuk memberikan daya dan upayanya secara maksimal sehingga kinerja karyawan dapat menjadi maksimal, berdasarkan hasil jawaban responden yang mendominasi bahwa karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember cenderung memiliki nilai budaya dapat menentukan target kerja, hal ini menunjukkan nilai budaya yang tertanam cenderung akan memberikan dorongan pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember untuk bersemangat dalam bekerja, sehingga dengan begitu karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Dengan terus menanamkan nilai budaya dalam diri karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember akan memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pamungkas et al., (2024), Kurniawan et al., (2023), Febriani & Ramli (2023) dan Achmad et al., (2024) hasil dari beberapa penelitian

tersebut menghasilkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial), antara variabel independen (pelatihan kerja, *career development* dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan interpretasi yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini :

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa pemberian materi dan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, kemudahan materi yang diberikan dan keikutsertaan dalam pelatihan pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember mengenai pelatihan yang telah difasilitasi, akan mendorong peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan akan menimbulkan sikap loyal terhadap aturan yang telah ditetapkan, memberikan kesempatan promosi jawaban terhadap karyawan yang sudah memiliki perkembangan kerja dan pimpinan unit selalu memberikan support kepada pegawai dengan tujuan pekerjaan yang dihasilkan semakin maksimal. Beberapa faktor tersebut yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember cenderung memiliki nilai budaya dapat menentukan target kerja, hal ini menunjukkan nilai budaya yang tertanam cenderung akan memberikan dorongan pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember untuk bersemangat dalam bekerja, sehingga dengan begitu karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil temuan penelitian sebaiknya Universitas Muhammadiyah Jember, lebih memperhatikan lagi materi pelatihan yang diberikan kepada pegawai, memastikan benar-benar sesuai dengan kebutuhannya. Pimpinan tiap Unit diharapkan selalu memberikan dukungan support kepada pegawainya mengenai pekerjaan dengan harapan mencapai hasil kerja yang maksimal. Memberikan kesempatan kepada pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember mengenai sumbangan ide-ide untuk pengembangan Universitas Muhammadiyah Jember.

Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variabel lainnya yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan loyalitas kerja sebagai variabel yang dipengaruhi. Menambah periode waktu dan jumlah sampel penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal serta melakukan penelitian dalam lingkup yang lebih luas.

### Daftar Pustaka

- Achmad, A. W., Krisnanda, & Nadia, L. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Informatika Komputer, Bisnis Dan Manajemen*, 22(1), 88-95. <https://doi.org/10.61805/fahma.v22i1.116>
- Alif, B., Albab, M., S, I. P., & Rahayu, J. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja , Budaya Organisasi , Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember. 1, 1-14.
- Astri Dwi Andriani, Asep Mulyana, I Gede Dhika Widarnandana, Aris Armunanto, Imas Sumiati, Leni Susanti, Leonita Siwiyanti, Qomarotun Nurlaila, Dheni Pangestuti, I. C. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. R. P. Fera Yunita (Ed.)). Cv. Tohar Media.
- Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Syadzalina Bilqis, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Penembahan Senopati Bantul. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162-170.
- Fadillah, N., Sambo, P., & Rae, E. S. (2024). *Jims : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt . Telkomsel Makassar*. 2(1), 14-25.
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144-154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>
- Fauzan. (2024). Kepemimpinan Servant Leadership Dalam Meningkatkan Loyalitas
- <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

- Karyawan. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(2).  
[Http://Jurnal.Ardenjaya.Com/Index.Php/Ajsh](http://Jurnal.Ardenjaya.Com/Index.Php/Ajsh)
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Gary Dessler. (2019). *Human Resource Management* (16th, Illust Ed.). Pearson.
- Handoko, T. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019). Konsep Pendidikan Abad 21: Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sd/Mi. *Magistra: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar Dan Keislaman*, 10(1), 26-50. <https://doi.org/10.31942/mgs.v10i1.2714>
- Ika Lestari, L., Prayekti, P., & Kusuma, N. T. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (Jobs)*, 4(2), 166-176. <https://doi.org/10.33476/jobs.v4i2.4179>
- Imariane, Kusnadi, B. (2020). *Volume 2 Issue 1, Juni 2020*  
<https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis>. 2(1), 21-38.
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asahi Forge Indonesia. *Ikra-Ith Ekonomika*, 4(2), 20-30.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kervin Nazar Pamungkas, Allya Roosallyn Assyofa, & Aditia Wirayudha. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Coca-Cola Official Distributor Bandung. *Bandung Conference Series: Business And Management*, 4(1), 375-380. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11022>
- Malini, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia ( Persero ) Kantor Pos Baturaja 32100. *Kolegial, Issn :2088-5644*, 3(1), 20-35.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosda.
- Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, M. M. S. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Mia Lasmi Wardiah, S.P., M. A. (2016). *Perilaku Budaya Organisasi*. Pustaka Setia.
- Pps, J., Ilah, M. A., Prasetyo, I., & Indrawati, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Panasonic Gobel Eco Solutions Manufacturing Indonesia Pasuruan Ôçô Jawa Timur. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3(3), 184–200.  
<https://doi.org/10.37504/Jmb.V3i3.255>
- Priatna, I. A., & Supandi, G. (2024). Tantangan Dan Peluang Karir Di Era Digital. *Sepakat Sesi Pengabdian Pada Masyarakat*, 4(1), 7–11.  
<https://doi.org/10.56371/Sepakat.V4i1.267>
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (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>
- Robert L. Mathis, J. H. J. (2020). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Sari, Dyah Kumala, & Paludi, S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Restoran Uccello Dyah Kumala Sari 1 , Salman Paludi 2 Mahasiswa Stein Jakarta 1 , Dosen Stein Jakarta 2. *Majalah Ilmiah Panorama Nusantara*, 15(1).
- Sinambela, L. Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara,2016.
- Sopiyah Safitri, & Siti Annisa Wahdiniawati. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176–184.  
<https://doi.org/10.56127/Jaman.V3i2.850>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st Ed.). Alfabeta, 2018.