

***THE EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT AND PLACEMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AIRA ADVERTISING***

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA PENEMPATAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AIRA
ADVERTISING**

Angeline Tantra¹, Vicky Jan², Jurisman Simanjorang^{3*}, Sunday Ade Sitorus⁴

PUI Manajemen Kopi Aren, Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

Universitas HKBP Nomensen⁴

jurismansimanjorang@unprimdn.ac.id^{3*}

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job training, career development, and job placement on employee performance at PT. Aira Advertising. The research method used is a descriptive quantitative approach with a sample of 45 respondents, representing the entire population of employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, as well as partial (t-test) and simultaneous (F-test) hypothesis testing. The results show that partially job training, career development, and job placement have a significant effect on employee performance. Simultaneously, the three variables also significantly affect employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.694 indicates that 69.4% of the variation in employee performance can be explained by job training, career development, and job placement, while the remaining 30.6% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Job Training, Career Development, Job Placement, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aira Advertising. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan sampel sebanyak 45 responden yang merupakan seluruh karyawan perusahaan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji hipotesis parsial (t) dan simultan (F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja, pengembangan karir, dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,694 menunjukkan bahwa 69,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan penempatan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan secara optimal menjadi hal yang sangat penting. Setiap perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar produktivitas tetap terjaga. Salah satu cara untuk

mencapainya adalah dengan memperhatikan aspek pelatihan, pengembangan, dan penempatan karyawan. Prestasi kerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. Tingkat prestasi kerja yang tinggi mencerminkan kualitas kerja yang baik serta efisiensi dalam penyelesaian tugas. Karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja optimal akan memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan

dan kelangsungan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan prestasi kerja harus menjadi prioritas utama bagi manajemen. Perusahaan yang memperhatikan faktor ini akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi tantangan bisnis. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kemampuan, dan disiplin kerja karyawan itu sendiri. Sementara itu, faktor eksternal meliputi sistem pelatihan, pengembangan karir, serta penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi. Kombinasi dari semua faktor ini akan menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, pemahaman yang baik terhadap faktor-faktor tersebut menjadi sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk investasi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Melalui pelatihan, karyawan diberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaannya. Program pelatihan yang tepat akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepercayaan diri karyawan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja individu maupun tim. Maka dari itu, pelatihan kerja perlu dirancang dan dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan. Selain pelatihan, pengembangan karir juga memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengembangan karir memberikan peluang bagi karyawan untuk tumbuh secara profesional dan mempersiapkan diri untuk tanggung jawab yang lebih besar. Dengan adanya jalur karir yang jelas,

karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir, tetapi juga proses kerja yang menunjukkan dedikasi dan kompetensi individu. Menurut Robbins (2006) dan Mangkunegara (2017), indikator prestasi kerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian, kerja sama, dan tanggung jawab.

Pelatihan Kerja

Menurut Hasibuan (2016), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisir, di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga membantu membentuk sikap kerja yang positif. Dengan pelatihan yang tepat, diharapkan karyawan mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wahyuningsih (2019), terdapat lima indikator utama yang digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan kerja, yaitu: tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih.

Pengembangan Karir

Menurut Mondy dan Noe (2020), pengembangan karir adalah suatu proses formal yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja individu agar mereka dapat menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Menurut Sedarmayanti (2018), indikator pengembangan karir meliputi kesempatan promosi jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan, kesempatan mutasi atau rotasi jabatan, pembinaan dan bimbingan karir dari atasan, serta tersedianya jenjang karir yang jelas.

Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan (2017), penempatan kerja adalah penugasan seorang pegawai pada jabatan tertentu yang sesuai dengan keahlian dan bakat yang dimilikinya, agar dapat bekerja secara optimal. Penempatan yang tepat akan memberikan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi tingkat kesalahan dan pergantian karyawan. Menurut Siagian (2016), indikator penempatan kerja meliputi kesesuaian antar kualifikasi karyawan dengan tuntutan jabatan, kesesuaian antara pengalaman kerja dengan jenis pekerjaan, kesesuaian minat dan bakat karyawan dengan tugas yang diberikan, serta penempatan berdasarkan hasil evaluasi atau seleksi yang objektif.

Hipotesis

Pencatatan hipotesa ini yaitu:

- H₁ : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aira Advertising
- H₂ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aira Advertising.

H₃ : Penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aira Advertising

H₄ : Pelatihan kerja, pengembangan karir, dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aira Advertising

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Aira Advertising Jalan. Amal No.47, Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan ini bisa bersifat simetris, kausal, atau interaktif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Aira Advertising. Teknik ini digunakan karena jumlah karyawan di PT. Aira Advertising relatif terbatas, sehingga memungkinkan semua individu dalam populasi untuk dijadikan responden. Jika jumlah karyawan adalah 45 orang (contoh), maka seluruh 45 karyawan tersebut menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, interview, dan kuisioner. Untuk mengukur jawaban dari responden, peneliti menggunakan skala likert. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer pada penelitian ini adalah hasil dari penyebaran kuesioner pada karyawan di PT. Aira Advertising. Jenis data pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Teknik Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah dan menginterpretasikan data yang

diperoleh sehingga memberi keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

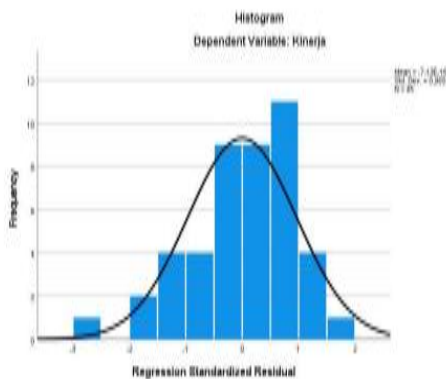
Hasil Uji Analisis Data Penelitian

Pengujian Validitas dilakukan sebanyak 45 sampel menggunakan program SPSS 27 dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{table}$ yaitu 0,297 dan $sig < 0,05$ maka seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Variabel pengembangan karir, penempatan kerja, kinerja karyawan, dan pelatihan kerja semuanya memiliki nilai alpha Cronbach lebih besar dari 0,6, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, dari uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, hasil uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal.



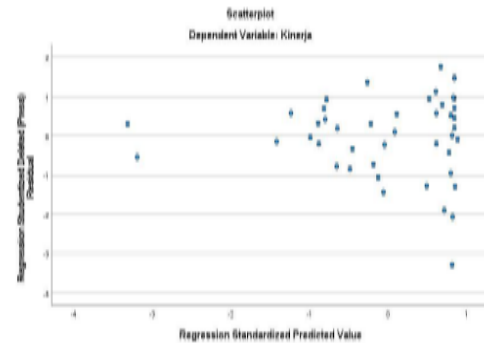
Gambar 1. Histogram

Garis berbentuk lonceng yang simetris dengan sisi kanan maupun kiri. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode grafik scatterplot dapat dilihat pada

gambar berikut



Gambar 2. Scatterplot

Grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah nol (0) pada sumbu Y dan terdistribusi secara acak tanpa pola yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas yaitu.

Tabel 1. Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
Pelatihan_Kerja	.352	1.843
Pengembangan_Karir	.145	1.888
Penempatan_Kerja	.214	1.676

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk variabel pelatihan kerja, pengembangan karir, penempatan kerja mempunyai nilai tolerance 0,352, 0,145, 0,214 $> 0,1$ dan nilai VIF 1,843, 1,888, 1,676 < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Regresi Linier Berganda

Kaedah analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat bagaimana pelatihan kerja, pengembangan karir, penempatan kerja mempengaruhi kinerja. Tabel di bawah memaparkan dapatan penyiasatan ini

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	b
(Constant)	2.243
Pelatihan_Kerja	1.138
Pengembangan_Karir	1.187
Penempatan_Kerja	1.151

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

$$\text{Kinerja} = 2,243 + 1,138 X_1 + 1,187 X_2 + 1,151 X_3$$

Fakta bahwa kinerja karyawan akan tetap 2,243 terlepas dari nilai variabel independen (X_1), seperti pelatihan kerja, pengembangan karir, penempatan kerja, ditunjukkan oleh konstanta (a) = 2,243. Variabel pelatihan kerja memiliki dampak 1,138 persen pada kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien X_1 (b_1) = 1,138. Ini menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 1,138 untuk setiap peningkatan satu unit dalam pelatihan kerja. Fakta bahwa variabel pengembangan karir memiliki efek 1,187 pada kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien X_2 (b_2) = 1,187. Dengan demikian, nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 1,187 untuk setiap peningkatan satu unit pengembangan karir. Fakta bahwa variabel penempatan kerja memiliki efek 1,151 pada keputusan tentang apa yang akan dikerjakan ditunjukkan oleh koefisien X_3 (b_3) = 1,151. Sebagai konsekuensinya, nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 1,151 untuk setiap peningkatan satu unit dalam penempatan kerja.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian t adalah

Tabel 3. Uji t

	thitung	Sig
Pelatihan_Kerja	3.870	.000
Pengembangan_Kari	5.699	.000
Penempatan_Kerja	4.726	.000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Tingkat signifikansi (0,000) untuk variabel pelatihan kerja lebih kecil dari 0,05, dan nilai t (3,870) lebih tinggi dari nilai t tabel (2,018). Oleh karena itu,

dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Tingkat signifikansi (0,000) untuk variabel pengembangan karir lebih kecil dari 0,05, dan nilai t (5,699) lebih besar dari nilai t tabel (5,699). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_2 valid, yang menunjukkan bahwa karyawan mempertimbangkan pengembangan karir ketika melakukan pekerjaan. Tingkat signifikansi (0,000) untuk variabel penempatan kerja lebih kecil dari 0,05, dan nilai t (4,726) secara signifikan lebih tinggi dari nilai t tabel (2,018). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 valid yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan kerja.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian F adalah:

Tabel 4. Uji F

F hitung	Sig.
31.052	.000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Nilai F hitung (31,052) lebih besar dari nilai F tabel (2,7), dan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_4 valid, yang menunjukkan bahwa dalam pelatihan kerja, penempatan kerja, dan pengembangan karir semuanya memengaruhi kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tingkat pengaruh pengembangan karir, penempatan kerja, dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen, kinerja karyawan (Y), diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Tabel berikut menampilkan hasil uji R^2 :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
.694	.672

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Nilai R Square adalah 0,694, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.11 sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, penempatan kerja, dan pelatihan kerja menyumbang 69,4% dari variasi dalam kinerja karyawan. Sisanya, 30,6%, dipengaruhi oleh variabel seperti kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, rekan kerja, dan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis parsial, pelatihan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2016) yang menjelaskan bahwa pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang tepat akan memperkuat kompetensi individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan temuan dalam penelitian terdahulu. Penelitian oleh Wibowo dan Utami (2021) menemukan bahwa pelatihan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan teknis, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang menerima pelatihan cenderung lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan,

lebih produktif, dan menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik.

Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja karyawan

Uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa karyawan membuat keputusan berdasarkan pengembangan karir. Hal ini sejalan dengan pendapat Mondy dan Noe (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses formal yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan pengalaman kerja individu agar mampu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Ketika perusahaan memberikan jalur karir yang jelas melalui pelatihan lanjutan, promosi jabatan, dan rotasi kerja, maka karyawan akan terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Pratiwi dan Hidayat (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja dan produktivitas. Karyawan yang merasa memiliki masa depan yang jelas di perusahaan akan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa dalam e-commerce, pilihan untuk membeli produk perawatan kulit Scarlett dipengaruhi oleh penempatan kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menjelaskan bahwa penempatan kerja adalah proses penugasan pegawai pada jabatan tertentu yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan bakatnya, agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Penempatan kerja yang tepat memungkinkan karyawan bekerja

sesuai dengan minat dan kompetensinya, sehingga meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Putri dan Suryani (2021) yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja yang sesuai berpengaruh positif terhadap kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Penempatan yang tidak sesuai justru dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan motivasi, dan memperburuk hasil kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan karir dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, penempatan kerja, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia, pelatihan kerja merupakan proses sistematis yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif (Sinambela, 2016). Sementara itu, pengembangan karier adalah rangkaian aktivitas yang mendukung kemajuan perencanaan karier seorang karyawan, mencakup peningkatan profesional dan jenjang karier jangka panjang (Bangun, 2012). Adapun penempatan kerja adalah proses strategis menempatkan karyawan sesuai kompetensi dan bidang keahliannya agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan (Sastrohadiwiryo, 2010). Berbagai studi empiris mendukung bahwa pelatihan kerja, penempatan kerja, dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Leatemia (2022) di PT Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang

Ambon menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama menjelaskan 61,5% variansi kinerja karyawan, dengan pelatihan menjadi variabel dominan. Penelitian lain oleh Triguna (2020) di Handara Golf and Resort Bali menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengembangan karier secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pengembangan karier menyumbang lebih besar dibanding penempatan. Selain itu, studi oleh Risnawati (2021) di BPKP Sulawesi Selatan menegaskan bahwa pelatihan profesional dan pengembangan karier memberikan dampak positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji simultan. Demikian pula, penelitian oleh Wulandari (2024) dalam Jurnal Lokawati mendapati bahwa pelatihan dan pengembangan karier baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PENUTUP

Dari hasil pengkajian yang sudah dilaksanakan maka diperoleh kesimpulan antara lain secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Aira Advertising, Secara parsial pengembangan karir terdapat pengaruh pada kinerja karyawan karyawan pada PT. Aira Advertising, Secara parsial penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Aira Advertising dan Secara simultan pelatihan kerja, pengembangan karir dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aira Advertising.

Berlandaskan hasil analisis dalam pengkajian ini, peneliti dapat merekomendasikan untuk penelitian-

penelitian di masa depan harus menyertakan populasi dan ukuran sampel yang lebih guna menciptakan temuan-temuan penelitian yang bertambah representatif dan realistis. Penelitian-penelitian selanjutnya dinantikan bisa memasukkan lebih banyak faktor yang diasumsikan bisa mempengaruhi kinerja karyawan, serta memperluas demografi dan ukuran sampel yang digunakan. Untuk lebih meningkatkan model penelitian, para peneliti bermaksud untuk memperluas model yang digunakan dalam penelitian ini dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andronicus, M., Liem, C. D., Angelita, I., Kristanto, H., & Juliago, S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. Universitas Prima Indonesia.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hura, M. K., & Agustina, M. (2021). Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan. Universitas Prima Indonesia.
- Liana, Y., & Lating, A. (2024). Pengaruh perencanaan SDM, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Biboki Selatan. *Jurnal Ilmiah Terakreditasi SINTA*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2020). *Human resource management* (13th ed.). Boston: Pearson.
- Pratiwi, I. M., Fadhila, M. I., & Rahma, D. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan). Universitas Prima Indonesia.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2005). *Organizational behavior and personnel psychology*. Yogyakarta: Andi Offset.