

**PENINGKATAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

***INCREASING TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE
WORK PRODUCTIVITY***

Ifany Nursaumi¹, Faizal Mulia Z^{2*}, Erry Sunarya³

Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora¹

Universitas Muhammadiyah Sukabumi²

nursaumiifany@ummi.ac.id¹, faizal_88@ummi.ac.id^{2*}, errysoen@ummi.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and career development variables on work productivity. This study uses quantitative methods. The population in this study were employees of Hotel Santika Sukabumi City and the sample used was 38 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and the sample technique used is probability sampling. The results of this study indicate that simultaneously and partially the variables of training and career development have a positive and significant effect on work productivity. The results of the f test, which is known from the value of $F_{count} 43,798 > 3.27$, shows that the value of F_{count} is greater than F_{table} and from the correlation results in this study, it has a strong and high value of 0.715. Meanwhile, from the results of the t-test value, namely $T_{count} 5.643 > 1.689$, it shows that T_{count} is greater than T_{table} so it can be concluded that the training and career development variables have an influence on work productivity.

Keywords: Training, Career Development, Work Productivity

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Hotel Santika Kota Sukabumi dan sampel yang digunakan sebanyak 38 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan teknik sampel yang digunakan yaitu *probability sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial antara variabel pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil dari uji f yaitu diketahui dari nilai $F_{hitung} 43,798 > 3,27$ menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dan dari hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai yang kuat dan tinggi sebesar 0,715. Sedangkan dari hasil nilai uji t yaitu $T_{hitung} 5,643 > 1,689$ menunjukkan bahwa T_{hitung} lebih besar dari pada T_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa dari variabel pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Dalam masa pandemic covid-19 ini perusahaan dituntut untuk bisa mempertahankan kinerja karyawan dan harus bisa selalu memperhatikan seluruh karyawan dari setiap divisi. Perusahaan harus bisa tetap menjalin hubungan yang erat dengan pegawai meskipun menerapkan sistem *work from home* (kerja dirumah), dalam situasi seperti ini tidak jarang manajemen perusahaan mengalami kecemasan karena tidak dapat mengawasi karyawan seperti biasanya (Koran Sindo, 2020).

Salah satu perusahaan yang mengalami dampak pada masa pandemic ini yaitu hotel. Hotel merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa akomodasi yang di dalamnya terdapat unsur fasilitas, kenyamanan dan pelayanan yang menjanjikan. Di dalam memberikan pelayanannya, hotel memerlukan karyawan yang mampu memenuhi kriteria juga mampu menjalankan dan melaksanakan kewajiban serta harus memberikan kontribusi tak ternilai dalam strategi untuk pencapaian tujuan. Karena hotel ini berhubungan dengan pelanggan, maka ini berhubungan dengan kualitas pelayanan dan kualitas disini sangat menentukan keberhasilan hotel untuk kedepannya. Usaha yang maju dan sukses di tentukan oleh sumber daya manusia yang produktif, inovatif dan kreatif, maka dari itu manajer hotel harus berperan aktif untuk mengetahui cara menjalankan dan memanfaatkan kinerja karyawannya serta memiliki hubungan baik antar pimpinan dan karyawannya agar menghasilkan produktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam menjalankan sebuah perusahaan, karena didalam sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sesuatu yang

bernilai lebih bagi perusahaan (Ngundiati & Fitrayati, 2020).

Produktivitas merupakan faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun karyawannya. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. (Sulaeman, 2014). Untuk meningkatkan produktivitasnya, perusahaan perlu mengadakan pelatihan dan pengembangan terhadap setiap karyawannya karena dengan kualitas yang baik, akan membantu memperbaiki kekurangan dan sebagai media dalam mengasah keahlian yang dimiliki agar dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan. Dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia menempatkan pelatihan dan pengembangan sebagai suatu hal yang paling penting serta diikuti dengan rekrutmen, seleksi, produktivitas, kepuasan kerja, kompensasi dan keberagaman lainnya.

Di tengah pandemic ini, Hotel Santika merupakan salah satu hotel yang ada di kota Sukabumi yang berupaya meningkatkan sumber daya manusianya melalui pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya, pendidikan dan pelatihan ini dilakukan guna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang disesuaikan dengan visi dan misi yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil survei ditemukan bahwa jumlah dari peserta pelatihan dari tahun 2018-2020 menurun, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Dari data diketahui jumlah peserta pelatihan mengalami penurunan dikarenakan imbas dari covid -19. Pada tahun 2018 jumlah peserta pelatihan hotel santika kota Sukabumi mencapai 61,36 persen. Dan pada tahun 2019 mengalami peningkatan sebanyak 75,00 persen. Akan tetapi ditahun 2020 ini menurun menjadi 45,45 persen. Hal tersebut dinilai lebih rendah dibandingkan dengan data di tahun 2019.

Berkurangnya jumlah karyawan dalam suatu perusahaan merupakan dampak dari adanya pandemic covid-19. Ketika karyawan mencoba untuk berusaha menunjukkan *skill* dan keterampilan yang dimiliki, mereka malah mendapatkan guncangan yang mungkin bisa berakibat kehilangan pekerjaan karena adanya pilihan untuk mempertimbangkan sumber pekerjaan alternatif jika keterampilan mereka digeneralisasikan dari pada spesifik. Interaksi dianggap sebagai suatu hal yang dilakukan karyawan dengan berkontak fisik secara langsung dan perlu adanya batasan. Sementara beberapa pekerja mengalami guncangan karir, seperti terhambatnya untuk naik jabatan, dan mungkin ber efek pada karir mereka yang mengakibatkan harus ditunda terlebih dulu. Namun, dengan adanya pandemic ini, mau tidak mau harus membuat perusahaan tetap eksis. Salah satunya yaitu dengan menjaga produktivitas sumber daya manusia nya. Berikut ini adalah data produktivitas kerja karyawan hotel Santika Kota Sukabumi

Tabel 1.
Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Santika Kota Sukabumi

No	JENIS MATERI (<i>Position</i>)	TAHUN	JUMLAH TARGET KERJA SESUAI SOP	JUMLAH YANG TER REALISASI
1.	Leadership (<i>Managers-Asst. Manager</i>)	2018	8	6
2.	Proses Manajemen (<i>supervisor</i>)		10	8
3.	Motivasi Kerja, (<i>level staff karyawan</i>)		48	41
1.	Leadership (<i>Managers-Asst. Manager</i>)	2019	12	8
2.	Proses Manajemen (<i>supervisor</i>)		15	13
3.	Motivasi Kerja (<i>level staff karyawan</i>)		46	45
1.	Leadership (<i>Managers-Asst. Manager</i>)	2020	12	8
2.	Proses Manajemen (<i>supervisor</i>)		14	10
3.	Motivasi Kerja (<i>level staff karyawan</i>)		40	22

Sumber : HRD Hotel Santika Kota Sukabumi

Berdasarkan data diatas, kemungkinan menurunnya produktivitas kerja karyawan pada Hotel Santika Kota Sukabumi diduga kuat karena adanya pandemic covid-19, serta banyaknya dampak khususnya pada pemberi kerja dan pekerja yang menjadi terbatas, serta harus adanya modifikasi untuk mengurangi dampak dan menyesuaikan keadaan hotel agar tetap memberikan pelayanan yang terbaik dan dapat dipertahankan dimasa pandemic ini.

Bersumber dari HRD Hotel Santika Kota Sukabumi (2021), dimasa pandemic ini hotel mengalami penurunan termasuk penurunan omzet mencapai 47 persen. Akibat dari pandemic ini

membuat angka penjualan menjadi anjlok. Namun demi meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, Hotel Santika harus bisa menyesuaikan dan mempertahankan produktivitas kerjanya melalui pelatihan yang diberikan dengan menggunakan *protocol* kesehatan dan agar bisa beradaptasi dengan perubahan pandemic ini.

Dari permasalahan diatas, adanya kesulitan dalam menyesuaikan produktivitas kerja serta kurang optimalnya produktivitas kerja hal ini diduga karena keterbatasan waktu dalam melakukan pelatihan saat pandemic serta diindikasi lemahnya peluang untuk tumbuh yang dimana dalam mengembangkan keterampilan karyawan menjadi terhambat dikarenakan dampak dari pandemic.

Adapun hasil yang didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rustam Supendy & Harsum, 2018) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun penelitian menurut (Haryati & Sibarani, 2015) bahwa pelatihan yang paling berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan didukung oleh penelitian (Rahma et al., 2015) yang mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (dalam Irvan Adiwinata, 2014) mendefinisikan “produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan”. Sedangkan menurut Sutrisno (dalam Irvan Adiwinata, 2014) “produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang maupun jasa sebagai konsep

kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Adapun menurut Yuniarsih dan Suwanto (dalam Endang dan Jessica, 2015) mengatakan “produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktifitas fisik dan produktifitas nilai. Secara fisik produktifitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (Panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas”.

Dari berbagai pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental seseorang yang mencari keefektivitasan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Produktivitas kerja memiliki dua dimensi menurut Abraham Sedarmayanti dalam (Sarwani et al, 2020) diantaranya adalah efektivitas dan efisiensi. Sedangkan menurut Sinungan (dalam Miranty, 2018) produktivitas kerja memiliki empat dimensi diantaranya jumlah karyawan, jumlah hasil yang dicapai, jumlah jam kerja per tenaga kerja dan moral kerja karyawan.

Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Mangkunegara (dalam Hendri Rosa, 2015) mengatakan bahwa “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Sedangkan menurut Chan (dalam Donni Juni Priansa, 2018).

Dari berbagai pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pengembangan karyawan dalam jangka pendek maupun jangka panjang demi membentuk karyawan yang produktif.

Pelatihan memiliki lima dimensi menurut Noe (dalam Ataunur & Ariyanto, 2015 : 140) diantaranya adalah kesiapan terhadap pelatihan, lingkungan pembelajaran, peralihan pelatihan, metode pelatihan dan evaluasi pelatihan. Sedangkan menurut Byars & Rue (dalam Wardhana 2014 : 102) terdapat lima dimensi diantaranya adalah isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, waktu pelatihan dan fasilitas pelatihan.

H1 : Adanya pengaruh secara signifikan dan positif antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Pengembangan Karir

Pengertian pengembangan karir menurut Moehariono (dalam Purnama et al., 2016) Jenjang karir (*career path*) adalah “jalur yang menghubungkan suatu posisi dengan posisi lain. Secara visual, jalur karir menunjukkan keterkaitan antara suatu jabatan dengan jabatan lain”. Sedangkan menurut Robbins (dalam Kriswanti, 2017) mendefinisikan “pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”.

Dapat disimpulkan dari pengertian diatas pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan pengetahuan karyawan maupun dari segi individu ataupun kelompok.

Pengembangan karir memiliki empat dimensi menurut Wirotomo & Popy Pasaribu, (2015) diantaranya adalah pendidikan, promosi, mutase dan

pengalaman kerja. Sedangkan menurut Nia Uli Silitonga, (2017) terdapat empat dimensi juga diantaranya adalah prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja dan peluang untuk tumbuh.

H2 : Adanya pengaruh secara signifikan dan positif antara variabel pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Objek dalam penelitian ini adalah Hotel Santika Sukabumi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan adalah karyawan Hotel Santika Sukabumi. penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan menggunakan pendekatan *simple random sampling* yang dimana dari setiap individu berhak menjawab atas pernyataan yang telah diajukan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 38 responden dengan cara menyebar kuesioner melalui *google form* kepada karyawan Hotel Santika Sukabumi. hasil dari penelitian ini diolah menggunakan *software IBM SPSS* versi 26. Selanjutnya teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Uji f atau uji kelayakan model merupakan suatu cara untuk mengetahui apakah model tersebut layak atau tidaknya dalam penelitian. Berikut adalah hasil dari olahan data yang dihasilkan sebagai berikut ini :

Tabel 2.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	645.466	2	322.733	43.798	.000 ^b
Residual	257.903	35	7.369		
Total	903.368	37			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Sumber : Data diolah, 2021

Dari hasil uji f diatas dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} 43,798 > 3,27 menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} lebih besar dari pada f_{tabel} selanjutnya dari nilai regresinya mempunyai tingkat yang signifikan diantaranya 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 3.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.715	.698	2.71453

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan dari hasil data olahan diatas menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,845 dan terdapat nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,715 yang dimana maksud dari data tersebut adalah adanya pengaruh dari variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja sebesar 71,5 dan 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Setelah itu dilakukan uji analisis regresi linier berganda, tujuannya untuk mengetahui hubungan linier antara dua atau lebih dari variabel lainnya. Selanjutnya pada saat mengajukan hipotesis dilakukan uji t tujuannya untuk menentukan hipotesis pada variabel satu dengan yang lainnya apakah memiliki pengaruh ataupun tingkat dari signifikan yang sama atau tidak. Pengolahan data

ini menggunakan alat bantu IBM SPSS versi 24.

Tabel 4.
Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20.217	3.583		5.643	.000
Pelatihan	.358	.097	.490	3.686	.001
Pengembangan Karir	.511	.162	.418	3.146	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan dari hasil olahan data diatas menunjukkan nilai constant sebesar 20,217 dan pada variabel pelatihan sebesar 0,358 dan pada nilai pengembangan karir sebesar 0,511. Pada hasil ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = B_1X_1 + B_2X_2$$

$Y = 0,358X_1 + 0,511X_2$ arti dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

Berdasarkan dari hasil hipotesis yang telah diajukan menunjukkan bahwa hipotesis pertama menunjukkan nilai yang signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,686 > 1,689. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihankarir terhadap kinerja karyawan.

Dan selanjutnya hasil dari hipotesis kedua menunjukkan yang signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,146 > 1,689. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dari variabel pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan setelah dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda dan dari hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas peneliti menyarankan untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan bisa diandalkan dari setiap karyawan untuk memajukan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Haryati, E., & Sibarani, J. D. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pp . London Sumatera Indonesia , Tbk Medan. *Bisnis Administrasi*, 04(2), 32–58.
- Hasmalawati, N., & Resta, W. P. D. (2017). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2), 64–68.
<https://doi.org/10.17977/Um023v6i22017p064>
- Hendri Rosa. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Unit Ophir Sariak. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Volume 3, 187–197.
- Irvan Adiwinata, S. & E. M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1), 1–2.
- Koran Sindo. (2020). *Komunikasi, Kunci Optimalkan Pegawai Saat Pandemi*.
<https://ekbis.sindonews.com/read/246018/34/komunikasi-kunci-optimalkan-kinerja-pegawai-saat-pandemi-1606345868>
- Kriswanti. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Empirik Pada Kantor Bbws Pemali Juana. *Bingkai Manajemen Seminar Nasional Dan Call For Paper 2017: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Publikasi Jurnal Ilmiah Dalam Menyikapi Permenristekdikti Ri No 20 Tahun 2017.*, 54-70.
- Miranty, L. (2018). Pengaruh Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara Viii Kebun Panglejar Komoditi Teh Purwakarta. Unpas Bandung.
- Ngundiati, N., & Fitriyati, D. (2020). Minat Berwirausaha Ditinjau Dari Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Motivasi Berwirausaha. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(2), 185–191.
- Nia Uli Silitonga, S. A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area

- Pekanbaru Rayon Kota Timur. *Jom Fisip, Volume 4 N.*
- Pengaruh, A., Dan, P., & Rahma, S. (2015). *Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang)*. 4(November), 16–26.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm* (M. . Drs. Agus Garnida (Ed.)). Alfabeta.
- Purnama, R. H., Cholifah, & Istanti, E. (2016). Pengaruh Jenjang Karir, Masa Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Pendapatan Karyawan Di Pt Miwon Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 2(3), 314–326.
- Rustam S. & Harsum. (2018). Jurnal Mega Aktiva. *Jurnal Mega Aktiva*, 7(Agustus), 1–10.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Wiroto, D., & Popy Pasaribu. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 153627.
https://Publikasi.Mercubuana.Ac.Id/Index.Php/Jurnal_Mix/Article/View/630