
PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO KEPEGAWAIAN TIM MUTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KEMENTERIAN AGAMA RI

Syakira Khalisa^{1*}, Denok Sunarsi², Esti Suntari³

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: syakirakhalisa11@gmail.com, denoksunarsi@kampus.ac.id

(Diterima: mm yyyy; Direvisi: mm yyyy; Dipublikasikan: mm yyyy)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama RI secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,335 + 0,627X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,751 (kuat), koefisien determinasi sebesar 56,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,870 > 2,011)$. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,277 + 0,627X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,653 (kuat), koefisien determinasi sebesar 42,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,980 > 2,011)$. Pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,199 + 0,474X_1 + 0,347X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,812 (sangat kuat), koefisien determinasi sebesar 65,9% sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(45,415 > 2,800)$.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training and career development on employee performance at the Civil Service Bureau of the ASN Mutation Work Team of the Ministry of Religion of the Republic of Indonesia partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 50 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that training has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14.335 + 0.627X_1$, a correlation coefficient value of 0.751 (strong), a determination coefficient of 56.3% and a hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.870 > 2.011)$. Career development has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14.277 + 0.627X_2$, the correlation coefficient value is 0.653 (strong), the determination coefficient is 42.7% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.980 > 2.011)$. Training and career development simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.199 + 0.474X_1 + 0.347X_2$. The correlation coefficient value is 0.812 (very strong), the determination coefficient is 65.9% while the remaining 34.1% is influenced by other variables. The hypothesis test obtained the F_{count} value $> F_{table}$ or $(45.415 > 2.800)$.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kementerian Agama Republik Indonesia merupakan Lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam

pengembangan dan pembinaan kehidupan beragama di Indonesia. Pada biro kepegawaian, khususnya tim mutasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Agama RI, memiliki tugas

utama mengelola proses mutasi dan pengembangan pegawai dilingkungan kementerian. Unit ini berperan dalam memastikan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia berjalan optimal, termasuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan kerja serta mendesain program pengembangan karir sesuai kebutuhan organisasi. Melalui implementasi pelatihan kerja yang terstruktur dan pengembangan karir berbasis kinerja, instansi ini berupaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam melayani kebutuhan pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Instansi didirikan pada tahun 3 Januari 1946 dasar hukum pendirian Peraturan Menteri Agama Nomor 25 tahun 2024 tentang organisasi dan tata kerja Kementerian Agama.

Sejauh ini berdasarkan survey terkait kinerja Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN di Kementerian Agama RI, masih ada beberapa persoalan atau fenomena yang memerlukan perhatian manajemen agar ke depan pelaksanaan mutasi ASN dapat berjalan lebih optimal. Indikator-indikator yang masih perlu ditingkatkan melalui aspek koordinasi, efektivitas pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab kerja.

Permasalahan sumber daya manusia di Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI adalah pelatihan kerja dan pengembangan karir. Untuk itu Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI menyadari pentingnya kedua aspek ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja kerja. Namun, tidak jarang perusahaan ini menghadapi kendala dalam meningkatkan pelatihan kerja dan pengembangan karir karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI, hal ini diindikasikan dari nilai rata-rata kinerja yang belum mencapai target dikarenakan tidak adanya pelatihan kerja. Pelatihan Kerja terakhir diadakan pada tahun 2018, dan dari 2019-2024 tidak ada pelatihan kerja dikarenakan adanya covid-19, banyak pegawai bekerja *Work From Home* (WFH) dan itu yang menyebabkan kinerja pegawai terus menurun.

Hasil survey di atas mendukung terjadi permasalahan pada Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI. Maka dari itu harus lebih ditingkatkan lagi pengadaan pelatihan kerja pegawai sehingga dapat pengaruh pada kinerja Pegawai.

Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan kerja yang efektif akan membantu pegawai dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk bekerja secara optimal.

Secara keseluruhan, pelatihan kerja di Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI telah berjalan dengan baik, namun tetap memerlukan evaluasi dan perbaikan secara berkala. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, diharapkan pegawai yang menangani mutasi dapat bekerja dengan lebih efisien, profesional, dan mampu memberikan pelayanan terbaik bagi ASN yang mengajukan mutasi kerja.

Permasalahan dalam pelatihan kerja sering kali menjadi hambatan dalam pengembangan karir, terutama jika pelatihan yang diberikan tidak relevan kurang mendukung pengembangan keterampilan spesifik. Disisi lain, perencanaan pengembangan karir yang tidak jelas sering kali menjadi permasalahan lanjutan. Tanpa system mentoring, evaluasi kinerja yang terstruktur, atau jalur karir yang terdefinisikan dengan kurang baik, pelatihan kerja yang sudah diikuti karyawan menjadi kurang optimal dalam mendukung pertumbuhan profesional mereka.

Dalam konteks Kementerian Agama RI, Fenomena yang diamati meliputi bagaimana pelatihan dan pengembangan karir, baik secara individu maupun bersamaan, mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini mengkaji hubungan antara tingkat pelatihan dan pengembangan karir dengan efektivitas, efisiensi, dan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan yang dinamis dan kompetitif seperti di Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama RI.

Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama RI memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam proses mutasi atau pemindahan pegawai antar unit

kerja. Dalam proses ini, sering kali dibutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan baru atau kemampuan yang lebih luas. Pelatihan yang tepat serta perencanaan pengembangan karir yang baik dapat membantu tersebut, sehingga karyawan yang ditempatkan di posisi baru mampu beradaptasi dan bekerja dengan efektif.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2021:36)

Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan" (Sugiyono, 2021:35).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja(X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Materi pelatihan yang diadakan, sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	0,589	0,279	Valid
2	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat bagi karyawan	0,766	0,279	Valid
3	Metode pelatihan yang digunakan oleh instruktur sesuai dengan tujuan pelatihan	0,747	0,279	Valid
4	Metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan	0,490	0,279	Valid
5	Instruktur menguasai materi yang diberikan (Ahli dalam bidangnya)	0,789	0,279	Valid
6	Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta	0,552	0,279	Valid
7	Peserta pelatihan sudah diatur secara adil oleh Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI	0,387	0,279	Valid

	berdasar pada kebutuhan yang diperlukan			
8	Pelatihan dilaksanakan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan sebelumnya	0,389	0,279	Valid
9	Setiap akhir pelatihan selalu ada evaluasi agar menambah pengetahuan dalam bekerja	0,684	0,279	Valid
10	Pelatihan membuat peserta mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya	0,463	0,279	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel pelatihan kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI selalu mendorong karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik	0,442	0,279	Valid
2	Anatar unit kerja di Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI mampu menjalin Kerjasama yang baik	0,485	0,279	Valid
3	Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuannya	0,533	0,279	Valid
4	Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI mengatur norma dan aturan yang sudah sesuai dengan harapan karyawan	0,494	0,279	Valid
5	Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI selalu berupaya agar karyawan mempunyai rasa memiliki pada Lembaga	0,481	0,279	Valid
6	Manajemen Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI memiliki kepemimpinan yang baik sehingga saya setia dan bangga pada Biro Kepegawaian Tim Kerja Mutasi ASN Kementerian Agama RI	0,428	0,279	Valid
7	Pimpinan selalu menjadi mentor dalam setiap kegiatan karyawan	0,734	0,279	Valid
8	Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI selalu memberikan kesempatan dan menjadi mentor dalam upaya pengembangan kemampuan karyawan	0,430	0,279	Valid
9	Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI memberikan kesempatan yang sama pada setiap karyawan untuk kemajuan karirnya	0,586	0,279	Valid
10	Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI	0,518	0,279	Valid

memberikan kesempatan karyawan untuk tumbuh berkembang dengan baik			
--	--	--	--

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel pengembangan karir (X_2) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat Biro Kepegawaian Tim Kerja Mutasi ASN Kementerian Agama RI	0,372	0,279	Valid
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0,548	0,279	Valid
3	Pegawai mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI	0,426	0,279	Valid
4	Hasil kinerja Pegawai melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI	0,457	0,279	Valid
5	Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,650	0,279	Valid
6	Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,612	0,279	Valid
7	Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan <i>jobdes</i> nya	0,537	0,279	Valid
8	Pegawai mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,580	0,279	Valid
9	Pegawai memiliki rasa bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN Kementerian Agama RI	0,549	0,279	Valid
10	Pegawai sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0,381	0,279	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software*

Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26, yang hasilnya sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
.776	10

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,776 dimana nilai tersebut $> 0,600$, dengan demikian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
.679	10

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_2) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,679 dimana nilai tersebut $> 0,600$, dengan demikian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
.686	10

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,686 dimana nilai tersebut $> 0,600$, dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17869563
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.083
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,077 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.			
1 (Constant)	7.199	3.317	2.170	.035			
Pelatihan Kerja (X1)	.474	.084	.563	5.656	.000	.732	1.367
Pengembangan Karir (X2)	.347	.096	.362	3.630	.001	.732	1.367

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel pelatihan sebesar 0,732 dan pengembangan karir sebesar 0,732 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,367 dan variabel pengembangan karir sebesar 1,367 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan

membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.659	.644	2.225	2.098

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,098 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

d. Uji Heteroskedastisitas Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji

Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	.411	1.928	.213	.832	
Pelatihan Kerja (X1)	-.005	.049	-.017	.919	
Pengembangan Karir (X2)	.041	.056	.124	.467	

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel pelatihan kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,919 dan pengembangan karir (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,467 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	14.335	2.992		4.791
	Pelatihan Kerja (X1)	.632	.080	.751	7.870

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,335 + 0,627X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 14,335 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,335 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,627 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,627 poin.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	14.277	3.941		3.622
	Pengembangan Karir (X2)	.627	.105	.653	5.980

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,277 + 0,627X_2$. Dari

persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 14,277 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 14,277 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,627 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan karir (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,627 poin.

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.199	3.317		2.170	.035
	Pelatihan kerja (X1)	.474	.084	.563	5.656	.000
	Pengembangan Karir (X2)	.347	.096	.362	3.630	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,199 + 0,474X_1 + 0,347X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 7,199 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,199 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,474 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan (X_1)

maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,474 poin.

- 3) Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,347 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan karir (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,347 poin.

4. Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.644	2.225

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X_2), Pelatihan Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,812 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya variabel pelatihan dan pengembangan karir mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap kinerja pegawai.

5. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.644	2.225

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X_2), Pelatihan Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,659 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 65,9%

sedangkan sisanya sebesar (100-65,9%) = 34,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

6. Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.335	2.992		4.791
	Pelatihan Kerja (X_1)	.632	.080	.751	7.870

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,870 > 2,011). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama RI.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.277	3.941		3.622
	Pengembangan Karir (X_2)	.627	.105	.653	5.980

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,980 > 2,011). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja ASN
Kementerian Agama RI.

**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara
Simultan Pelatihan Kerja (X₁) dan
Pengembangan Karir (X₂) Terhadap
Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.491	2	224.745	45.415	.000b
	Residual	232.589	47	4.949		
	Total	682.080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X₂), Pelatihan Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($45,415 > 2,800$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian Tim Kerja Mutasi ASN Kementerian Agama RI.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,335 + 0,627X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,751 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,563 atau sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,870 > 2,011$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja

Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama RI.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,277 + 0,627X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,653 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,427 atau sebesar 42,7% sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,980 > 2,011$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama RI.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) Dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X₁) dan pengembangan karir (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,199 + 0,474X_1 + 0,347X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,812 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 65,9% sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($45,415 > 2,800$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama RI.

SIMPULAN

1. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,335 + 0,627X_1$,

nilai korelasi sebesar 0,751 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,870 > 2,011$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama RI.

2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,277 + 0,627X_2$ nilai korelasi sebesar 0,653 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,980 > 2,011$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama RI.
3. Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,199 + 0,474X_1 + 0,347X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,812 artinya variabel bebas dengan variabel terikat

memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,9% sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($45,415 > 2,800$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama RI.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Abdullah, M. Ma'ruf (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anoraga. P. (2021). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana. I.K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carrel (2020). *Personal and Human Resource Management*. USA: Macmillan USA.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes (2021). *Organisasi dan Manajemen-Perilaku-Struktur-Proses*, terjemahan Djoerban Wahid, Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, T. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery, T. (2019). *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.
- Imam, G. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kaseger. Regina Gledy. 2013. "Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square".Jurnal EMBA. Vol.1, No.4 (Des 2013), Hal. 906-916.
- Maholtra, N. K. (2018). *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2021). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, R.C. (2020). *Human Resourcee Managemen Global for managing Diverse Wokplace*, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
- Randi (2021). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2020). *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary, C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni, L. (2021). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Salam, Burhanuddin (2020). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsudin, H. S. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2019). *Statistik Parametik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schermerhom (2020). *Management 6th Asia-Pacific edition custom F/QuT (black and white)*. Snell, S. A.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2020). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta Selatan: Bumi Aksara.

- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, I. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner dalam Wijayanti (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, W. (2019). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. W. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat, A. (2020) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wexley dan Yukl (2019). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, V.R. (2020). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sumber Jurnal:**
- Abdul Rahman Safiih, Muhamad Abid (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.2. ISSN: 2775-6076.
- <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM>.
- Denok Sunarsi, Irfan Rizka Akbar, Dodi Prasada, Lily Setyawati Kristianti, Henita Sri Muliani, Nidya Sri Anjayani, & Hendra. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465–2472. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>
- Hanifah Hidayatul M (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman : Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Vol.2, No.3 Juli 2024 e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 291-304. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2747>
- Hendriansyah, Esti Suntari (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT G4S Security Indonesia di Jakarta Selatan Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Volume 1, Number 4, Desember, 2024, pp. 1025-1034 P-ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884 <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Reni Hindriari, & Widiyanti, N. D. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(4), 628–636.
- Ibnu Sina, Tarudin. PT. Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan Journal of Research and Publication Innovation Vol.1 No.4. ISSN: 2985-4768. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Kosdianti, L., Sunardi, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- M. Sutoro, (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BCA Finance Jakarta. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 102-109.

- Pahrani, V. A., & Qurbani, D. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Megatama Abadi IRS. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 23012–23020.
- Rifqi Ramadhan, Achmad Fauzi, Novita Wahyu Setyawati (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri Cabang Cikarang *Journal Economic Excellence Ibnu Sina* Vol. 2 No. 3. ISSN: 3025-2156. <https://doi.org/10.59841/excellence.v2i3.1643>
- Sari, A. K., & Komarudin, K. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Tunas Jaya Perkasa. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(4), 702–713.
- Tsalis Baiti Nur Andayani, Heni Hirawati (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* Vol.3 No.2, ISSN: 1858 -1358.
- Wahyudi, Y., & Nauli, P. P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(3), 518–528.