

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman

Hanifah Hidayatul M

Universitas Widya Mataram

Kristiana Sri Utami

Universitas Widaya Mataram

Alamat: KT III/237, Jalan Dalem Mangkubumen, Kadipaten, Kecamatan Kraton, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55132

Korespondensi Penulis: hanifahudayatul@gmail.com

Abstract. *The aim of the research is to determine the effect of simultaneous and partial training and career development on employee performance at Plastic Shops in Sleman Regency. Efforts to realize optimal performance from an employee, of course, require training and career development programs so that there are no significant gaps in goals, measures and assessments. This research uses multiple linear data analysis methods using primary data obtained from questionnaires. The sample and research amounted to 21 people. The research results show that, with a t-value of 2.975 and a significant t-test value of $0.008 < 0.05$, training has an effect on employee performance. In the simultaneous test the F-count value was 20.740 with a significance of 0.000. Because the significance is less than 0.05, it can be concluded that training and development has a positive and simultaneous effect on employee performance at Plastic Shops in Sleman Regency.*

Keywords: Career Training, Career Development, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman. Upaya untuk mewujudkan kinerja yang optimal dari seorang karyawan, tentunya membutuhkan program pelatihan dan pengembangan karir sehingga tujuan, ukuran, dan penilaian tidak terjadi kesenjangan yang signifikan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data linier berganda dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dan penelitian ini berjumlah 21 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, dengan nilai t-hitung 2,975 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,008 < 0,05$ yaitu pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada uji simultan dengan nilai F-hitung 20,740 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman.

Kata kunci: Pelatihan Karir, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidak

Received Mei 15, 2024; Accepted Juni 15, 2024; Published Juli 30, 2024

* Hanifah Hidayatul M, hanifahudayatul@gmail.com

mampu nya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut.(Dendeng, R.C., *et al.*, 2020)

Manopo, I. D., *et al.*, (2021), Indonesia sebagai negara berkembang yang sedang memasuki era negara industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana skill dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan.

Karyawan atau sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya. Kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karir. (Manopo, I. D., *et al.*, 2021)

Menurut Widodo (2015:80) pelatihan adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Dengan demikian, pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan ataupun menggali kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki skill, cara berfikir dan perbaikan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan ataupun instansi tertentu hingga dapat memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang. Pemberian pelatihan sangat penting bagi karyawan, karena dapat meningkatkan pengetahuan bagi karyawan terhadap pekerjaan. Pemberian pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan.

Pengembangan karir menurut Mangkunegara (2010:77) adalah aktivitas kekaryawanan yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Terdapat sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan pengembangan karir. Pertama, pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh paling besar terhadap

pengembangan karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal. Kedua, jenis keterampilan baru yang akan dibutuhkan ditentukan oleh persyaratan jabatan yang spesifik. Ketiga, pengembangan tidak akan terjadi bila seseorang belum memperoleh keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu

Toko Plastik adalah perusahaan dagang (distributor) yang melakukan transaksi pembelian dan penjualan dengan skala kecil hingga besar. Toko Plastik adalah bisnis yang menjual berbagai macam plastik dan kemasan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Seperti peralatan makan, wadah/cup, dan produk plastik lainnya.

Massie, Tewal, dan Sendow (2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai secara simultan dan secara parsial variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh sedangkan variabel perencanaan karir dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Worotitjan, Adolfini, dan Walangitan (2016) Hasil penelitian menunjukkan Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial Tingkat Pendidikan dan Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Wirotomo dan Pasaribu (2015) Hasil penelitian disimpulkan bahwa; 1) secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Distyawaty (2017) Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan, Kompetensi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari fenomena penelitian terdahulu maka penelitian perusahaan ini berpengaruh terhadap pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan pegawai dalam bekerja ataupun menjalankan tugasnya pada saat ini. Pelatihan penting bagi pegawai karena menandakan efeknya pada produktivitas dan kinerja pegawai dan organisasi juga. Pelatihan membantu individu dan organisasi untuk menempatkan posisi terbaik dalam fase kompetitif saat ini. Artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara organisasi yang memberikan pelatihan reguler kepada karyawannya dan organisasi yang tidak melatih pegawainya (Huselid, dalam Wadhwa & Kumar, 2019). Pelatihan juga bermanfaat bagi pegawai lanjut usia dan pekerja muda karena membantu perkembangan moral dan kesehatan mental pegawai untuk tampil lebih baik (Newton, dalam Wadhwa & Kumar, 2019).

Menurut Tams (dalam Sharma & Taneja, 2019) mengatakan pelatihan memungkinkan untuk meningkatkan efikasi diri individu di tempat kerja. Ini juga membantu dalam mendorong kinerja pekerja ke tingkat yang lebih baik dan lebih baik dan untuk meningkatkan momentum mereka. Pegawai yang akan diberikan program pelatihan informatif dari atasannya pasti akan meningkatkan efektivitas tugas yang mereka lakukan benar-benar meningkatkan kinerja mereka secara efisien (Tai, dalam Sharma & Taneja, 2019).

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang mendukung berbagai program pelatihan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, dan kinerjanya.

Menurut Hamali (dalam Halim et al., 2019), Pengembangan karir bertujuan melatih pegawai baru untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, dengan cepat dan ekonomis. Tujuan pengembangan karir untuk mengembangkan kemampuan dari staf yang ada, sehingga prestasi pegawai pada jabatan sekarang ditingkatkan dan pegawai

dipersiapkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang. Pengembangan karir mempengaruhi upaya peningkatan kinerja yang lebih baik (Alfa, dalam Ratna Pudyaningsih et al., 2020). Menurut Khan (dalam Ratna Pudyaningsih et al., 2020), dengan memberikan pegawai program yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan keterampilan mereka dan ini akan berdampak pada hasil kerja mereka. Program pengembangan karir yang tepat dapat membantu pegawai meningkatkan kinerjanya.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebuah pencapaian seorang pegawai dari tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya di sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Guritno dan Waridin (dalam Busro, 2018), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah. Dessler (dalam Busro, 2018) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunagara, dalam Busro, 2018).

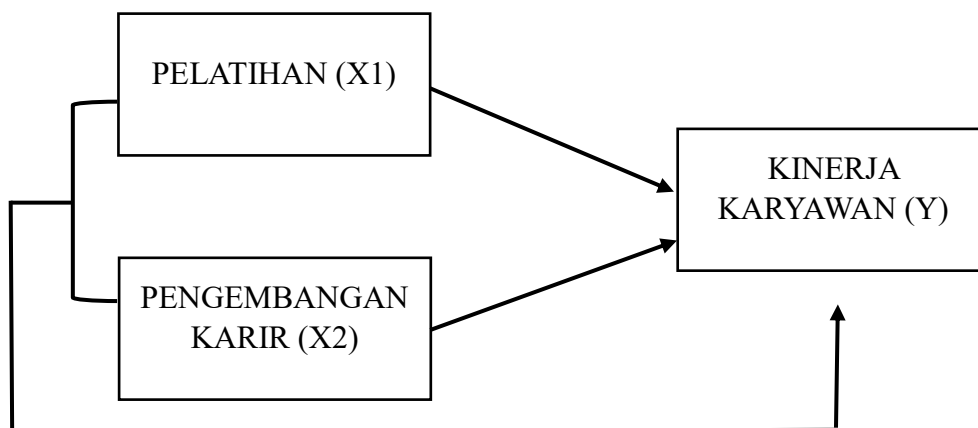
PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan hubungan antar variabel, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

- H1: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
- H2: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H3: Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus. Lokasi penelitian dilakukan pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi, menggunakan teknik sampel jenuh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Responden dalam penelitian ini adalah 21 karyawan Toko Plastik di Kabupaten Sleman, sebanyak orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diukur maka digunakan Skala Likert dengan empat pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 4, jawaban setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H1 dan H2) maupun hipotesis simultan (H3) digunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			<i>Pearson Correlation</i>	<i>Ket.</i>	<i>Alpha Cronbach</i>	<i>Ket.</i>

1	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,843	Valid	0,881	Reliabel
		Y2	0,835	Valid		
		Y3	0,825	Valid		
		Y4	0,826	Valid		
		Y5	0,831	Valid		
2	Pelatihan (X1)	X1.1	0,830	Valid	0,856	Reliabel
		X1.2	0,808	Valid		
		X1.3	0,845	Valid		
		X1.4	0,721	Valid		
		X1.5	0,814	Valid		
3	Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,637	Valid	0,887	Reliabel
		X2.2	0,909	Valid		
		X2.3	0,908	Valid		
		X2.4	0,852	Valid		
		X2.5	0,898	Valid		

Sumber: Data diolah, 2024

Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan sebagai instrument diperoleh dari jawaban kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap penelitian dengan bantuan program SPSS yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 diatas, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada diatas 0,4329 dan nilai koefisien alpha Cronbach berada di atas 0,70 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 23.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

a. Hasil Uji Normalitas Variabel Pelatihan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Mean Pelatihan		
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.0476
	Std. Deviation	.42851
Most Extreme Differences	Absolute	.211
	Positive	.211
	Negative	-.170
Test Statistic		.211
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil uji ini, variabel pelatihan memiliki test statistic sebesar 0,211, signifikansi $0,016 < 0,05$, maka hasil dinyatakan tidak berdistribusi normal karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

b. Hasil Uji Normalitas Variabel Pengembangan Karir

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Mean Pengembangan Karir		
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.9619
	Std. Deviation	.46741
Most Extreme Differences	Absolute	.277
	Positive	.277
	Negative	-.247
Test Statistic		.277

Asymp. Sig. (2-tailed)		.000
------------------------	--	------

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil uji ini, variabel pelatihan memiliki test statistic sebesar 0,277, signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil dinyatakan tidak berdistribusi normal karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

c. Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Mean Kinerja Karyawan		
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.1619
	Std. Deviation	.49242
Most Extreme Differences	Absolute	.276
	Positive	.248
	Negative	-.276
Test Statistic		.276
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil uji ini, variabel pelatihan memiliki test statistic sebesar 0,276, signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil dinyatakan tidak berdistribusi normal karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MeanPelatihan	.263	3.797
	MeanPengembanganKarir	.263	3.797

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Tolerance 0,263 untuk variabel Pelatihan yaitu > dari 0,10 sedangkan nilai VIF yaitu $3,797 < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Nilai Tolerance variabel Pengembangan Karir adalah 0,263 yaitu > 0,10, sedangkan nilai VIF yaitu $3,797 < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients

Model		Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.231	.459		.504	.621
	MeanPelatihan	.864	.290	.752	2.975	.008
	MeanPengembanganKarir	.101	.266	.096	.378	.710

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diperoleh nilai konstanta (a) = 0,231 dan koefisien regresi (b_1) = 0,864 dan (b_2) = 0,101. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,231 + 0,864X_1 + 0,101X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai $\alpha = 0,231$ yang berarti apabila nilai variabel pelatihan dan pengembangan karir tidak meningkat, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 0,0,231.

Nilai $\beta_1 = 0,864$ yang berarti apabila nilai variabel pelatihan meningkat, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,864, dengan asumsi variabel pengembangan karir tetap.

Nilai $\beta_2 = 0,101$ yang berarti apabila nilai variabel pengembangan karir meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 0,101, dengan asumsi variabel pelatihan tetap.

Hasil Uji T

A. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,975 > t$ tabel 2,101 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

B. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai Sig untuk X2 terhadap Y adalah sebesar $0,710 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,378 < t$ tabel 2,101 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.382	2	1.691	20.740	0.000
	Residual	1.468	18	.082		
	Total	4.850	20			

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $20,740 > F$ tabel 3,52 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835	.697	.664	.28554

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,697, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 69,7%.

SIMPULAN

Studi ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menilai dampak pelatihan dan pengembangan karir pada pengalaman kerja karyawan di Toko Plastik di Kabupaten Sleman. Hasil tes validitas dan keandalan menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan valid. Meskipun ada non-normal dalam distribusi variabel, multicollinearity tidak ada. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa sementara instruksi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja kerja karyawan, pertumbuhan karir tidak memiliki pengaruh individu. Bersama-sama, pelatihan karir dan kemajuan memiliki dampak negatif pada kehidupan kerja karyawan. Koefisien determinasi menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir dapat mengatur sebesar 69,7% variasi kinerja karyawan. Mengingat hal ini, dapat disimpulkan bahwa sementara pelatihan memiliki dampak positif pada kinerja kerja karyawan di Toko Plastik, pelatihan tidak memiliki efek negatif yang signifikan secara individual.

SARAN

Langkah berikutnya dalam proses penelitian adalah mengidentifikasi faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang lebih komprehensif, seperti faktor motivasi, lingkungan kerja, atau faktor pribadi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amar, A. S., Mulyono, K., & Nurjanah, S. (2021). ANALISA PERSEDIAAN STOCK BARANG DENGAN MENGGUNAKAN METODE ECONOMIC ORDER QUANTITY DI UD TOKO PLASTIK HANIF. *TEKNOSAINS: Jurnal Sains, Teknologi dan Informatika*, 8(2), 80-85.
- Amrin, A., & Darwis, D. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 583-592.
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 125-137.
- Daniel, T. C., Koleangan, R., & Sepang, J. L. (2019). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada pt. Unilever tbk di manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Dayinati, E., Hidayati, S., & Manurung, U. A. (2023). Analisis Kelayakan Usaha ditinjau dari Aspek Pemasaran: Studi Kasus Toko Plastik Rika88. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 6221-6227.
- Dendeng, R. C., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Fauzi, F. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dipo Padang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan dan Akuntansi*, 2(2), 162-168.
- Gadeng, T., & Ramadhani, N. H. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh. *Jimma: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 10(2).
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Muttaqijn, I., & Fizia, N. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 60-70.
- Ningsih, S. S. (2019). *pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Syariah KC Madiun* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Pratama, A. R. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia, Tbk. *E-Journal Manajemen "BRANCHMARCK"*, 3(3).

***PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
TOKO PLASTIK DI KABUPATEN SLEMAN***

- Syifa, S. U., & Nasir, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446-458.
2020. URL: https://digilib.sttkd.ac.id/1734/5/BAB%20III%20SKRIPSI%20-%20BERLIANA%20ISTIQOMAH%20ERVANDI_4.pdf . Diakses tanggal 5 Mei 2024.