

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pandapotan Sitompul^{1✉}, Juniana P Guteres², Anitha Paulina Tinambunan³, Kornel Munthe⁴, Miska Irani Tarigan⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan, Indonesia

pandapotan.sitompul3064@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of occupational health safety, training and career development on employee performance. The research sample was taken using purposive sampling technique. The data collection method uses primary data by distributing questionnaires to respondents, namely PT employees. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT. The data collected is quantitative and will be analyzed using existing formulas assisted by SPSS version 26 software. The results of simultaneous hypothesis testing state that the variables of occupational health safety, training and career development simultaneously have a significant effect on the performance of PT employees. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT which can be seen from the significance value $F < \alpha$, namely $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination of the Adjusted R Square value is 0.706, meaning that employee performance can be explained by the variables of occupational health safety, training and career development by 70.6%, while another 29.4% can be explained by other factors such as leadership, motivation, compensation and many more. which was not explained in this study.

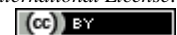
Keywords: Occupational Health Safety, Training, Career Development, Employee Performance, Purposive Sampling.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keselamatan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT. Data yang terkumpul bersifat kuantitatif dan akan dianalisis menggunakan rumus-rumus yang ada dibantu dengan software SPSS versi 26. Hasil uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $F < \alpha$ yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi nilai Adjusted R Square sebesar 0.706 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir sebesar 70,6%, sedangkan 29,4% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan masih banyak lagi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Keselamatan Kesehatan Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, *Purposive Sampling*.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan, manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting yaitu seberapa baik kinerja sebuah perusahaan tersebut, seberapa baik strategi perusahaan dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai [1]. Sumber daya manusia memegang peranan utama untuk mengendalikan perilaku individu sebagai karyawan [2]. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk memperoleh hasil yang produktif bagi perusahaan secara efektif dan efisien [3].

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang pegawai secara kualitatif dan kuantitatif dalam kemampuannya melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya [4]. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk keselamatan kesehatan kerja, pelatihan dan

pengembangan karir [5]. Keselamatan kesehatan kerja adalah variabel yang dapat memberikan ketenangan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan karyawan itu berisiko [6]. Keselamatan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan [7].

Jika perusahaan yang menerapkan program keselamatan kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan [8]. Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik [9]. Hal ini sangat penting karena perusahaan besar secara berkelanjutan akan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang luar biasa [10]. Pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya [11]. Pengembangan karir merupakan upaya terencana

manajemen untuk meningkatkan kemampuan pegawai dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan [12].

Organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan [13]. Perubahan struktur organisasi dilakukan agar organisasi dapat segera merespon berbagai perubahan yang terjadi [14]. Kenyataan akan perlunya perubahan dalam struktur organisasi telah memberikan dampak pada pengembangan karir individu [15]. Karir akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan [16]. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir atas peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi [17].

Hasil penelitian bahwa keselamatan kesehatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Pg. Djombang Baru. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan [18]. Secara simultan Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan [19]. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan [20]. Secara simultan Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PT. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang pengaturan beban secara keseluruhan dari pembangkitan, transmisi dan sampai ke konsumen dengan komunikasi dengan UP2D dan Gardu Induk. Dimana sangat berpengaruh bagi kehidupan manusia, bahkan bertanggung jawab penuh terhadap keandalan pasokan energi listrik yang disalurkan ke konsumen. Bidang usaha PT. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT berada di atas ULP (Unit Layanan Pelanggan), dimana ULP membantu pengurusan pelayanan pelanggan dan pelayanan jaringan listrik distribusi lebih dekat dengan ruang lingkup wilayah di daerah-daerah lebih kecil. Presentase pencapaian kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Presentase Pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT PLN

Kelompok Pelanggan	2018	2019	Tahun 2020	2021	2022
Rumah Tangga Industri	5.091,45	5.362,88	5.704,42	5.998,75	6.025,69
Bisnis	2.819,74	2.910,53	2.946,75	3.082,97	3.152,63
sosial Gedung Kantor Pemerintah Penerangan Jalan Umum Total	1.599,10	1.695,35	1.588,88	1.672,31	1.808,45
Realisasi Penjualan (GWh)	387,10	422,76	397,04	432,68	501,49
Target (GWh)	129,69	141,08	143,55	146,38	152,05
Persentase Pencapaian (%)	10.445,01	10.943,86	11.192,85	11.748,40	12.059,81
	11.000	11.500	12.000	12.500	13.000
	94,95%	95,16%	93,27%	93,99%	92,77%

Penjualan tenaga listrik (GWh) PT. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018-2022

pencapaian penjualan tenaga listrik tidak pernah mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Tidak tercapainya target yang ditetapkan disebabkan karena kinerja karyawan yang belum maksimal. Hal ini diduga terjadi karena keselamatan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir yang belum terlaksana dengan baik sehingga menyebabkan karyawan kesulitan mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT yang berjumlah 53 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2015:85) purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu maka sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang karyawan bagian lapangan atau fasilitas operasi PT. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT. Selanjutnya Operasionalisasi Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran

N o	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Keselamatan Kesehatan Kerja (X ₁)	Keselamatan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya dan lingkungan sekitar perusahaan atau tempat kerja tersebut, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan semangat yang tinggi.	1. Lingkungan kerja secara fisik 2. Lingkungan sosial psikologis 3. Lingkungan kerja secara medis 4. Sarana kesehatan tenaga kerja	Likert
2	Pelatihan (X ₂)	Pelatihan merupakan suatu kegiatan mengajarkan karyawan agar lebih terampil dalam melakukan pekerjaan dibidangnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan itu.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Metode 4. Materi 5. Tujuan	Likert
3	Pengembangan Karir (X ₃)	Pengembangan karir adalah keberhasilan yang diraih oleh seorang karyawan dalam rencana karir dimana karyawan itu memperoleh posisi atau jabatan yang lebih baik dari sebelumnya di tempa kerja.	1. Peningkatan kemampuan 2. Kepuasan kerja 3. Sikap dan perilaku 4. Dukungan perusahaan dalam bentuk moril 5. Dukungan perusahaan dalam bentuk material 6. Perlakuan adil 7. Promosi	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dari seorang individu di tempat kerja sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 5. Kemandirian	Likert

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuisioner, dan studi dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (multiple regression analysis) dengan rumus sebagai berikut $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$. Dimana α adalah

Konstanta, Y adalah Variabel Terikat, X1 adalah Variabel Bebas, X2 adalah Variabel Bebas, X3 adalah Variabel Bebas, b1b2b3 adalah Koefisien Regresi, ei adalah Standar Error, Kemudian diimplementasikan sebagai berikut $KK = a + \beta_1 KKK + \beta_2 P + \beta_3 PK + e$. Dimana KK adalah Kinerja Karyawan, α adalah Konstanta, $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ adalah Koefisien Regresi, K adalah Keselamatan Kesehatan Kerja, P adalah Pelatihan, PK adalah Pengembangan Karir, ei adalah Tingkat Kesalahan Estimasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Linier Regresi Berganda disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Linier Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	3.603		.868	.392
	TOTAL_X1	.261	.105	2.486	.019
	TOTAL_X2	.442	.093	4.736	.000
	TOTAL_X3	.283	.082	3.470	.002

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 3, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut $Y = 3,603 + 0,261X_1 + 0,442X_2 + 0,283X_3 + e_i$. Nilai Konstanta sebesar 3,603 artinya jika nilai keselamatan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir bernilai 0,1 maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,603. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,261 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila keselamatan kesehatan kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,261 dan apabila keselamatan kesehatan kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,261.

Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,442 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila pelatihan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,442 dan apabila pelatihan turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,442. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,283 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila pengembangan karir naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,283 dan apabila pengembangan karir turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,283. Dari persamaan regresi linear berganda disimpulkan keselamatan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif. Selanjutnya Hasil uji secara simultan (Uji f) disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji secara simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.588	3	59.529	24.810	.000 ^b
	Residual	74.383	31	2.399		
	Total	252.971	34			

Tabel 4 menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) yaitu keselamatan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar 24,810 > Ftabel 2,911 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Hasil uji secara parsial (Uji t) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	3.603		.868	.392
	TOTAL_X1	.261	.105	2.486	.019
	TOTAL_X2	.442	.093	4.736	.000
	TOTAL_X3	.283	.082	3.470	.002

Berdasarkan Tabel 5 bahwa hasil uji parsial (t) sebagai berikut untuk variabel keselamatan kesehatan kerja nilai thitung 2,486 > ttabel 2,040 dengan tingkat signifikan sebesar 0,019 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut. Dengan demikian hipotesis diterima. Untuk variabel pelatihan nilai thitung 4,736 > ttabel 2,040 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut. Dengan demikian hipotesis diterima. Untuk variabel pengembangan karir nilai thitung 3,470 > ttabel 2,040 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut. Dengan demikian hipotesis diterima. Selanjutnya Nilai Koefisien Determinasi (R Square) disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.678	1.549

Berdasarkan Tabel 6 bahwa koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,706. Artinya, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keselamatan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir sebesar 70,6%. Sedangkan 29,4% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan masih banyak lagi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Kesimpulan adalah keselamatan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Keselamatan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut. Koefisien determinasi sebesar 0,706 atau 70,6% menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variasi variabel keselamatan kesehatan kerja (X1), pelatihan (X2) dan pengembangan karir (X3) sebesar 70,6% dan sisanya sebesar 29,4% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran adalah sebaiknya PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut memperhatikan program keselamatan kesehatan kerja agar karyawan terhindar dari kecelakaan. Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan saya bekerja dalam kondisi lingkungan yang beresiko, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 20 responden dan pada pernyataan karyawan diberikan waktu istirahat yang cukup untuk menghindari kecelakaan akibat kecapean, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 20 responden juga. Kedua pernyataan ini adalah jawaban responden yang paling sedikit menjawab Sangat Setuju pada variabel keselamatan kesehatan kerja. Sebaiknya PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut memperhatikan dalam kegiatan pelatihan kerja karyawan agar karyawan mampu dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan instruktur menggunakan bahasa yang mudah dipahami ketika menjelaskan jawaban pertanyaan peserta, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 responden dan pada pernyataan tujuan pelatihan disosialisasikan kepada peserta sebelum dilakukan pelatihan, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 responden juga. Kedua pernyataan ini adalah jawaban responden yang paling sedikit menjawab Sangat Setuju pada variabel pelatihan. Sebaiknya PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut memperhatikan dalam pengembangan karir karyawan agar karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan kesempatan untuk berkerbang dalam karir terbuka bagi seluruh karyawan, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 20 responden. Pernyataan ini adalah jawaban responden yang paling sedikit menjawab Sangat Setuju pada variabel pengembangan karir.

Daftar Rujukan

- [1] Gibran, N., & Ramadani, D. (2021). The Effect of Training and Career Development on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 407–415. DOI: <https://doi.org/10.36555/almana.v5i3.1680> .
- [2] Muleya, D., Ngirande, H., & Terera, S. R. (2022). The Influence of Training And Career Development Opportunities On Affective Commitment: A South African Higher Education Perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 20. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1620> .
- [3] PICH, K., & Fendy, S. (2021). The Correlation between Training, Career Development and Employee Performance with Moderating Variable of Job Satisfaction: A Case Study in Cambodia. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 14(2), 194. DOI: <https://doi.org/10.20473/jmtt.v14i2.27229> .
- [4] Agboola, O., Aremu, M. O., Eze, B. U., & Wahab, N. O. (2021). Effect of Training and Career Development on Bank Employees' Performance: Evidence from Selected Banks in Nigeria. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 10(2), 56–62. DOI: <https://doi.org/10.5195/emaj.2020.204> .
- [5] Roharyani, W., Maryam, S., Rudiantono, Y., & Wibowo, S. N. (2022). The Effect of Training, Career Development and Competence on the Performance of PDAM Tirta Kamuning Employees in Kuningan Regency. *Telaah Bisnis*, 23(2), 119. DOI: <https://doi.org/10.35917/tb.v23i2.314> .
- [6] Mulyadi, F. (2020). The Influence of Training and Career Development on Employee Job Satisfaction. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 290–296. DOI: <https://doi.org/10.36555/almana.v4i2.1417> .
- [7] Nordin, R. B., & Ahin, C. B. (2016). Occupational stress and coping strategies among Malaysian employees: Where is the role of organizations?. In *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific: From Theory to Practice* (pp. 249–255). Springer International Publishing. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-44400-0_13 .
- [8] Syed, J., & Kramar, R. (2017). Human Resource Management. *Human Resource Management. Macmillan Education UK*. DOI: <https://doi.org/10.1057/978-1-137-52163-7> .
- [9] Mirza, M., Konadi, W., & Mukhlis, M. (2022). Effect Of Education And Training, Career Development And Position Placement On Performance Of Employees Almuslim University Bireuen District. *IndOmera*, 1(1). DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v1i1.208> .
- [10] Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940> .
- [11] Ardhyadie, R., Natsir, M., & Setyadi, M. C. S. (2023). How Competence, Training, and Career Development Affect the Achievement of Airfield Adisutjipto Jogjakarta Members. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 06(06). DOI: <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i6-38> .
- [12] Putri, M. E. E., Ahwallia, A. P., Radhiya, F. N., Octaviyana, F., & Putri, S. D. A. (2022). Employee Performance in Indonesian Companies: Work Environment, Training & Career Development, and Rewards & Recognition as Antecedents. *Journal of Business, Management, and Social Studies*, 2(1), 9–21. DOI: <https://doi.org/10.53748/jbms.v2i1.31> .
- [13] McCormack, W. T., Bredella, M. A., Ingbar, D. H., Jackson, R. D., Meagher, E. A., Morris, C. D., ... McIntosh, S. (2020). Immediate impact of the COVID-19 pandemic on CTSA TL1 and KL2 training and career development. *Journal of Clinical and Translational Science*, 4(6), 556–561. DOI: <https://doi.org/10.1017/cts.2020.504> .
- [14] Garaika, G. (2020). Impact of Training and Competence on Performance moderated by the Lecturer Career Development Program in Palembang, Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)*, 4(03). DOI: <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1158> .
- [15] Sofia, S. (2020). The Influence of Training and Career Development to Employee Performance Among Academic Civities At Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 2(8). DOI: <https://doi.org/10.29103/ijevs.v2i8.2758> .
- [16] Dr. Gopal Man Pradhan, & Dr. Prakash Shrestha. (2022). Impact of Training & Development and Career Planning on Employee Involvement. *Journal of Balkumari College*, 10(1), 13–18. DOI: <https://doi.org/10.3126/jbkc.v10i1.42086> .

- [17]Aisyiah, F., & Khoirunnisa, R. (2022). Effect Of Training, Career Development, Compensation, And Performance Appraisal On Employee Intention To Stay. *European Alliance for Innovation n.o.* DOI: <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320822> .
- [18]Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55. DOI: <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083> .
- [19]Pinnington, A., Aldabbas, H., Mirshahi, F., & Pirie, T. (2022). Organisational Development Programmes and Employees' Career Development: The Moderating Role of Gender. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 466–496. DOI: <https://doi.org/10.1108/JWL-08-2021-0103> .
- [20]Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(1), 11–25. DOI: <https://doi.org/10.32938/ie.v5i1.4188> .