

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya

Firli Arnata Pratanti¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: firli.23435@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research specifically discusses employee performance at the Surabaya City Fire and Rescue Department, with the focus on analyzing the influence of two important variables, namely training and career development on employee performance. This research was conducted using a quantitative approach, where the object of the research was active employees working in the Surabaya City Fire and Rescue Department. The number of respondents involved in this study was 50 employees with data collection techniques using online questionnaire distribution to facilitate access and time efficiency. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression with SPSS version 25 for Windows, which allows researchers to determine how much influence each independent variable has on the dependent variable. Based on the results of data analysis, it is known that training has a significant influence on improving employee performance. Similarly, career development was also shown to have a significant influence on employee performance. The implication of this finding is that the implementation of structured training and well-planned career development programs is needed to improve the efficiency and effectiveness of employee work.

Keywords: *Career Development; Employee Performance; Human Resources; Organizational Goals; Training*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Saputra dkk (2020) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Dessler (2014) menyampaikan bahwa sumber daya manusia memiliki peran utama sebagai tumpuan perusahaan untuk mencapai sebuah keberhasilan pada era globalisasi ini. Suatu perusahaan atau organisasi akan melakukan berbagai cara untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan mencapai tujuannya, contohnya dengan berupaya memberikan pelatihan dan jenjang karir yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Jalil dkk (2021) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha untuk mengembangkan tenaga manusia di dalam sebuah organisasi dengan tujuan meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan teknis para pegawai atau karyawan. Hasan (2016) mengatakan bahwa semakin terdidik dan terlatihnya sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula tingkat kesadaran dan partisipasinya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Sedangkan, Pengembangan karir adalah proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas diri, baik secara pribadi maupun profesional, guna mencapai potensi penuh dalam karir. Seperti yang disampaikan Mu'ah (2017:180) bahwa pengembangan karir diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Hal ini dikuatkan oleh pendapat Samsudin (2006) yang mendefinisikan pengembangan karir sebagai upaya meningkatkan

kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Adanya pelatihan dan pengembangan karir yang baik didalam perusahaan diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya

Adhari (2020) mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Kinerja pegawai adalah indikator penting dalam menilai keberhasilan seorang pegawai dan kontribusinya terhadap organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain yang terkait dengan individu dan organisasi. Indikator kinerja dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi sejauh mana seorang pegawai mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian kinerja merupakan kesanggupan seorang pegawai atau karyawan untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya yang merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada dalam naungan Pemerintah Kota Surabaya. Penelitian ini dilakukan pada instansi tersebut dikarenakan potensi dan prestasi dari pegawai instansi tersebut mulai menunjukkan peningkatan yang lebih baik dari sebelumnya. Mengacu pada Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 2 tahun 2023 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran, dalam kegiatan kinerja di lingkungan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya tidak terlepas dari berbagai macam resiko yang dihadapi, yang mengancam jiwa dan raga, oleh karena itu pelatihan merupakan hal yang sangat penting sebagai bekal dalam menunjang kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan tersebut.

Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya merupakan salah satu unsur yang sangat penting karena berperan sebagai penggerak dan pelaksana utama setiap terjadinya kebakaran maupun penyelamatan serta evakuasi berbagai bencana. Untuk mencapai tujuan tersebut Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya tidak akan berjalan dengan baik jika pegawai tidak bekerja dengan baik. Oleh karena itu, untuk menunjang kinerja pegawai harus diberikan pelatihan. Seperti halnya yang dilakukan pelatihan Kesamaptaan yang dilakukan dua kali dalam satu tahun dan juga pelatihan *In House Training* yang dilakukan selama 7 hari pada tahun 2024. Dengan adanya pelatihan yang intensif diharapkan akan membantu pegawai memiliki keadaan siap dalam keadaan darurat.

Berdasarkan berbagai pendapat dan penelitian terdahulu terbukti terdapat pengaruh positif signifikan terkait pelatihan pada kinerja pegawai, salah satunya Fizia & Muttaqin (2018) yang mengungkapkan bahwa pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terbukti signifikan positif pada kinerja pegawai pada PT. Tri Megah Makmur. Namun, sebaliknya penelitian dari Angelita Woluto dkk (2018) tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam pelatihan pada kinerja pegawai pada Bank Sulutgo Pusat di Manado. Sehingga, berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

Kota Surabaya baik dari aspek kinerjanya yang lebih berperan membantu masyarakat dibandingkan dengan OPD yang lain yang juga memiliki *response time* yang cepat dalam pengaduan dan keluhan dari masyarakat.

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013) pelatihan merupakan istilah yang berhubungan dengan rencana yang diselenggarakan oleh organisasi untuk mencapai penguasaan skill, kemampuan pengetahuan dan sikap pegawai yang lain. Menurut Dessler (2014) pelatihan adalah proses memberikan skill keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melaksanakan pekerjaannya setiap hari. Wibowo (2011) menyebutkan bahwa pelatihan melibatkan pegawai atau karyawan perusahaan atau organisasi tersebut untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilannya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah serangkaian kegiatan, baik dalam organisasi maupun perusahaan, untuk meningkatkan kemampuan skill dan mengasah keahlian setiap pegawainya dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin meningkat. Ningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Suparyadi (2015) pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan efektivitas dan efisiensi, dan meningkatkan daya saing. Untuk mengukur pelatihan dalam penelitian ini mengadopsi indikator dari Mangkunegara (2013) meliputi tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi instruktur.

Pengembangan Karir

Menurut Rivai & Sagala (2010) pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan kerja yang akan dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir pada organisasi/perusahaan merupakan proses berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan seorang dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan. Menurut Andrew (1982) pengembangan Karir adalah suatu langkah utama yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan atau organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dengan adanya pengembangan karir kinerja karyawan/pegawai bisa lebih meningkat karena adanya peluang untuk melanjutkan ke jenjang lebih tinggi. Pengembangan karir menurut Rivai & Sagala (2010) dapat diukur menggunakan indikator berikut: perencanaan karir, pengembangan karir individu, pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM, dan peran umpan balik terhadap kinerja

Kinerja

Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Armstrong (2006) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam konsep mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten dalam bidangnya.

Sastrohadiwiryo (2013) mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kualitas fisik, lingkungan dan teknologi. Kualitas fisik meliputi keterampilan, kemampuan, pendidikan, dan keserasian, sedangkan lingkungan meliputi insentif dan non insentif. Penelitian ini mengadopsi indikator kinerja dari Kasmir (2018) yaitu kualitas, kuantitas, waktu, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis (H1): Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

Hipotesis (H2): Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen pelatihan (X1) dan perkembangan karir (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Populasi dalam penelitian ini yaitu staf tenaga kontrak bagian administrasi pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya dengan sampel sejumlah 50 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai atau staf terkait. Hasil data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknis analisis regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data jawaban responden menggunakan SPSS 2025 diperoleh hasil analisis Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t yang ditunjukkan pada ringkasan tabel berikut.

Table 1 Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t hitung	Sig.	Sig. ANOVA	Nilai F hitung
Konstanta	4.74	1.369	0.178	0.000	29.674
Pelatihan (X1)	0.327	2.336	0.024		
Pengembangan Karir (X2)	0.595	3.730	0.001		

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 2025)

Berdasarkan analisis regresi berganda dapat diketahui arah pengaruh variabel bebas X1 ditentukan pada nilai 0.327 yang bermakna bahwa pelatihan yang didapatkan oleh staf memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Kemudian, nilai 0.595 pada variabel bebas X2 yang menunjukkan bahwa pengembangan karir juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sampel. Dari kedua indikasi tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa meningkatnya pelatihan dan pengembangan karir akan diikuti juga dengan peningkatan kinerja staf.

Disamping itu, berdasarkan hasil uji t pada tabel 1.1 didapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2.336 > 0.065$) dan nilai signifikansi yang menunjukkan kurang dari (<0.05) yaitu sebesar 0,024, yang berarti H1 diterima. Dengan kata lain, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disisi lain, didapatkan hasil bahwa perkembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($3.730 > 0.065$) dan nilai signifikansi yang menunjukkan kurang dari (<0.05) yaitu sebesar 0,001, yang berarti H2 diterima. Dengan kata lain, variabel perkembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jafar (2020) yang menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kab. Gowa. Disisi lain, Nasir (2019) juga menyatakan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Ketapang. Mengacu kepada hipotesis pertama (H1), penelitian ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pelatihan yang diberikan, maka kinerja pegawai juga turut meningkat secara positif dan signifikan. Penemuan ini sejalan dengan tujuan pelatihan menurut Suparyadi (2015) bahwa pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi pegawai yang mana ditunjukkan dengan hubungan positif dari hasil analisis penelitian diatas. Penelitian ini juga menunjukkan dampak positif dari pelatihan terhadap kinerja staf sesuai dengan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2013) yaitu sebagai bentuk pengasahan kemampuan serta keahlian staf dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap jawaban responden, diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya menunjukkan dukungan terhadap pelaksanaan pelatihan. Respon tersebut mencerminkan bahwa pelatihan dianggap sebagai sarana yang efektif dalam meningkatkan pengetahuan serta keterampilan teknis yang relevan dengan tugas yang mereka emban. Selain itu, materi yang disampaikan selama pelatihan dinilai mampu membantu pegawai dalam memahami prosedur kerja secara lebih sistematis dan aplikatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan pelatihan memiliki peran penting dalam menunjang kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai di lapangan. Dengan demikian, penyelenggaraan pelatihan secara berkelanjutan menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam rangka mendukung peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan

yang dilakukan oleh Indra dkk (2021) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Unilever Indonesia. Pengembangan karir pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya memiliki kontribusi yang penting dalam meningkatnya kinerja pegawai. Pengembangan karir dibuktikan dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja staf DPKP Kota Surabaya. Dubrin (1982) juga mendukung penemuan terkait pengembangan karir pada penelitian ini di mana salah satu tujuan dari aspek ini adalah untuk menyelaraskan potensi dan tujuan individu dengan instansi. Dalam hal ini, pengembangan karir memiliki fungsi untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai agar dapat berkontribusi secara maksimal, sesuai dengan tugas serta tanggung jawab instansi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap jawaban responden, diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya menunjukkan dukungan terhadap adanya pengembangan karir. Pengembangan karir dinilai dapat menjadi motivasi bekerja bagi pegawai, sehingga pegawai lebih bersemangat dalam bekerja yang berdampak positif terhadap kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Dadang dkk (2022) bahwa dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada pegawai untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi. Temuan ini membuktikan bahwa adanya pengembangan karir berdampak positif terhadap hasil kinerja pegawai. Dengan demikian, pengembangan karir dalam rangka mendukung peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya perlu dilakukan secara berkelanjutan dan menyeluruh.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Pengembangan karir yang didapatkan pegawai bisa meningkatkan motivasi kerja, produktifitas dan kepuasan kerja, sedangkan pelatihan FF (Fire Fighter) 1 yang telah dilaksanakan oleh pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya memberikan pengaruh yang sangat besar dalam menunjang kinerja pegawai saat melakukan pemadaman kebakaran maupun evakuasi penyelamatan. Diharapkan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya dapat memberikan pelatihan yang lain agar skill dan kemampuan yang dimiliki pegawai semakin bertambah, serta memberikan jenjang karir yang sesuai agar pegawai lebih semangat dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya. Penelitian ini hanya terbatas pada adanya pelatihan dan pengembangan karir yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai, serta hanya berfokus pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel tambahan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan di kota lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Dadang S., Retno R. R., & Guli. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Badan Layanan Umum Non Pns Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *SULTAN (Indonesian Of Leadership and Management Journal)*, 1(1).
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat.
- Dubrin, Andrew J. (2005). *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- 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.
- Jafar, Akhmad. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas BKPSDM Kab.Gowa (studi pegawai BKPSDM pada Kantor Bupati Kab Gowa), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1). <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v5i1.298>
- Andrew, J. D. (1982). *Personel And Human Resources Mangement*. Kent Publising Company. California.
- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management*, Practice Edition. London: Kogan Page
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *Jurnal novasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2). <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>
- Indra dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 9 (1). <https://doi.org/10.35794/emba.9.1.2021.32164>
- Jalil dkk. (2021). *How training at work influences employees' job satisfaction: roles of affective commitment and job performance*. *International Journal for Training Research*. 19. <https://doi.org/10.1080/14480220.2020.1864444>
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Ningsih, S. S. (2019) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/7877>
- Rivai. V. dan Sagala. E. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Samsudin, Sadili (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.

- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, 185.
- 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.
<https://doi.org/10.24815/jimen.v4i3.12284>
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wotulo, A. G., Sendow, G., & Saerang, R. (2018). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bank sulutgo pusat di manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
<https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20999>