

## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK CENTRAL ASIA KCP KALIMALANG 1 JAKARTA TIMUR

Anggraheni Puspa Pertiwi <sup>1)</sup> dan Arry Dwi Syahputra <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

<sup>2)</sup> Dosen, Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: [anggrah36@gmail.com](mailto:anggrah36@gmail.com); [arrydwisyahputra@gmail.com](mailto:arrydwisyahputra@gmail.com)

Submit : 23 Februari 2026, Review : 31 Maret 2026, Publish : 20 April 2026

### ABSTRACT

*The purpose to analyze the influence of training and career development on employee performance at BCA KCP Kalimalang 1 Jakarta Timur. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The population in this study were employees of BCA KCP Kalimalang 1 Jakarta Timur. The sampling technique uses a saturated sampling technique, where all members of the population are sampled. The analytical method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The results showed that in simultaneous or partially ways the training and career development have a positive and significant on employee performance at BCA KCP Kalimalang 1 Jakarta Timur.*

**Keywords:** *Training (;) career development (;) employee performance*

### ABSTRAK

Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BCA KCP Kalimalang 1 Jakarta Timur. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BCA KCP Kalimalang 1 Jakarta Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara berganda maupun sederhana pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA KCP Kalimalang 1 Jakarta Timur.

**Kata Kunci:** *Pelatihan (;) pengembangan karir (;) kinerja karyawan*

### PENDAHULUAN

Globalisasi menuntut adanya proses perkembangan teknologi yang cepat dan dinamis diberbagai sektor kehidupan tak terkecuali dalam bisnis perbankan. Bisnis perbankan merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar tetap eksis dan mampu menghadapi persaingan. Perusahaan berharap karyawan yang berkualitas dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari *output* yang akan dihasilkan oleh karyawan (Dessler, 2017). Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016), sebagai berikut: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektifitas; dan 5) Kemandirian.



Salah satu kekuatan untuk mengalahkan persaingan antar perusahaan adalah kebutuhan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan bertalenta (Suparyadi, 2015). Hal ini dikarenakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dapat mengendalikan semua komponen dalam perusahaan. Perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk lebih memudahkan tercapainya tujuan bila didorong dengan potensi sumber daya manusia.

Salah satu perusahaan perbankan yang berfokus pada peningkatan efektivitas dan efisiensi karyawan adalah PT. Bank Central Asia (BCA) Tbk. adalah bank swasta terbesar di Indonesia, didirikan pada tahun 1957. BCA menawarkan berbagai produk dan layanan perbankan, serta memiliki jaringan cabang, ATM, dan perbankan digital yang luas. BCA dikenal dengan komitmennya "Senantiasa di Sisi Anda" dalam memberikan solusi keuangan yang tepat bagi nasabah dan pemangku kepentingan. Sebagai salah satu bank swasta terbesar di Indonesia, BCA aktif di bidang penyelesaian pembayaran serta penyaluran kredit sebagai upaya mendukung perkembangan usaha di Indonesia, serta peningkatan perkembangan ekonomi nasional. Saat ini, BCA belum termasuk dalam daftar *Global Systemically Important Banks* (G-SIB), namun kami akan terus meningkatkan kompetensi dan kinerja bank untuk mempertahankan posisi sebagai salah satu bank swasta terbesar dan terbaik di Indonesia.

Sukses PT Bank Central Asia Tbk sangat bergantung pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Berkat prestasinya ini, cabang-cabang PT Bank Central Asia Tbk tersebar di seluruh penjuru Indonesia, termasuk PT Bank Central Asia Tbk KCP Kalimalang 1 yang berada di Jl. Inspeksi Kav. PTB Blok A 2 No. 2 C-D Jakarta Timur, DKI Jakarta, Indonesia 13450.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, pengelolaan Tenaga kerja adalah faktor yang sangat krusial dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Contohnya, PT Bank Central Asia, Tbk (BCA) sebagai salah satu pemain terkemuka dalam industri perbankan Indonesia juga tidak terlepas dari tantangan ini. Karyawan di BCA adalah aset berharga yang menjadi tulang punggung operasional perusahaan, dan kepuasan mereka berperan kunci dalam menjaga stabilitas, kinerja, dan daya saing perusahaan. Peningkatan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan pengembangan karir.

Menurut Kaswan (2016), "pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan". Purnaya (2016), "pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan". Perubahan sikap dan perilaku yang terjadi dalam proses ini merupakan aspek yang sangat penting, karena penguasaan pengetahuan dan keterampilan menjadi tidak bermakna apabila sikap dan perilaku karyawan tidak mengalami perubahan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Karena dengan melakukan pelatihan yang efektif dapat membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan dapat bertahan pada persaingan yang ketat. Dalam melaksanakan program pelatihan ini diperlukan suatu perusahaan yang baik dan terarah, sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi perusahaan.

Pelatihan dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat. Indikator pelatihan menurut Rivai dan Sagala (2015), terdiri dari 1) Instruktur; 2) Peserta; 3) Materi; 4) Metode; 5) Tujuan; dan 6) Sasaran.



Selain melalui pelatihan, pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan untuk dapat mencapai jenjang karir yang lebih baik secara terarah. Dengan adanya jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap kinerja dalam suatu perusahaan, akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai karir tersebut dengan setinggi-tingginya dan sebaik-baiknya.

Menurut Sinambela (2017), “pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya”. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2015), “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Pengembangan karir bertujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan”.

Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir bagi setiap karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan di dalam diri karyawan. Karyawan juga akan merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan termotivasi untuk bekerja jauh lebih baik ke depannya dan memberikan yang terbaik bagi kelangsungan perusahaan. Pengembangan karir yang baik akan dapat memberikan motivasi kepada karyawan, dimana karyawan yang kerjanya baik akan mendapatkan karir yang baik demikian sebaliknya, sehingga karyawan dapat terpacu untuk berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya. Indikator pengembangan karir menurut Astriksa (2017), dapat diukur melalui: 1) Pendidikan; 2) Pelatihan; 3) Mutasi; 4) Masa kerja; dan Promosi kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia (BCA) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Kalimantan 1 Jakarta Timur.

## METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BCA KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur yang berjumlah 30 Orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 30 responden tentang pelatihan dengan jumlah 10 butir pernyataan, pengembangan karir dengan jumlah 10 butir pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis 0.30, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

#### Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's*



*Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan tabel 1, reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis ( $\alpha$ ) = 5%	Keterangan
Pelatihan	0.683	0.600	Reliabel
Pengembangan Karir	0.749	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.611	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

### Analisis regresi linier berganda

**Tabel 2.** Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT BCA KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Kons tanta	Koef. Regresi	Sig.	$\alpha$
Pelatihan				0,366	0,005	5%
Pengembangan Karir	0,856	0,733	12,814	0,323	0,003	

#### Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 36,969 > 3,354

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 12,814 + 0,366 (X_1) + 0,323 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $36,969 > 3,354$ ), maka  $H_0$  tolak,  $H_a$  terima, artinya ada pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.733, artinya pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 73,3% kepada peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 26,7% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur. Koefisien pelatihan sebesar 0,366, artinya jika ada peningkatan pelatihan satu kali, maka kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,366 kali atau sebaliknya dengan asumsi pengembangan karir tidak berubah. Koefisien pengembangan karir sebesar 0,323, artinya jika ada peningkatan pengembangan karir satu kali, maka kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,323 kali atau sebaliknya, dengan asumsi pelatihan tidak berubah.

### Analisis regresi linear sederhana



**Tabel 3.** Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT BCA KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	$\alpha$
Pelatihan	0,814	0,663	15,478	0,617	0,000	0,05

**Pengujian Signifikan**

t hitung > t tabel = 7,419 > 2,048

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 15,478 + 0,617 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.663, artinya pelatihan memberikan kontribusi sebesar 66,3% kepada peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 33,7% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur. Koefisien pelatihan sebesar 0,617, artinya jika ada peningkatan pelatihan satu kali, maka kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,617 kali atau sebaliknya.

**Tabel 4.** Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT BCA KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	$\alpha$
Pengembangan Karir	0,801	0,641	16,293	0,612	0,000	0,05

**Pengujian Signifikan**

t hitung > t tabel = 7,077 > 2,048

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 16,293 + 0,612 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.641, artinya pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 64,1% kepada peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 37,9% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur. Koefisien pengembangan karir sebesar 0,612, artinya jika ada peningkatan pengembangan karir satu kali, maka kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,612 kali atau sebaliknya.

**Pembahasan**

**Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karis Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur**



Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amrin dan Darwis (2022) dan Resu, (2023), yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur. Hal ini dikarenakan bahwa instruktur yang dipilih memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya, berorientasi untuk meningkatkan skill, peserta pelatihan harus diseleksi terlebih dahulu, harus mengikuti perkembangan kondisi yang terjadi saat ini, metode yang diberikan oleh instruktur dapat dipahami, dan dapat menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan, diharapkan peserta pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dalam bekerja, dan sasaran pelatihan harus jelas dan terukur sehingga mudah untuk dievaluasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Souhoka (2024), Hidayatul dan Utami, (2024), yang menyatakan bahwa pelatihan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 JakTim**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur. Hal ini dikarenakan bahwa pendidikan syarat mutlak karyawan untuk meningkatkan jabatan, semakin tinggi berpendidikan karyawan memiliki pemikiran yang lebih baik, fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja, dan juga dapat meningkatkan karir di masa mendatang, perubahan posisi yang dilakukan perusahaan merupakan hal yang wajar dan normal, semakin lama masa kerja karyawan cenderung mendapatkan peluang untuk dipromosikan, dan mendapatkan pengalaman serta keterampilan kerja, promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memiliki keahlian dan diberikan kepada karyawan yang mempunyai kejujuran. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasanah, *et al*, (2021), Savitri dan Iskandar, (2024), yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Pelatihan dan pengembangan karir dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur; 2) Pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur; dan 3) Pengembangan karir dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur.



## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disampaikan beberapa saran dan pertimbangan oleh manajemen Bank Central Asia KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu: 1) Bagi BCA KCP Kalimantan 1 Jakarta Timur: a). Hendaknya lebih memberikan perhatian terhadap pemberian pelatihan terhadap karyawan. Sehingga pelatihan yang dilakukan tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. b). Perusahaan dapat menginformasikan mengenai pengembangan karir yang jelas bagi karyawan sehingga karyawan semangat untuk berprestasi serta meningkatkan kinerjanya demi mendorong pengembangan karirnya. c). Perusahaan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan hal yang baik didalam perusahaan; 2) Bagi akademik hendaknya menambah referensi kepustakaan yang dapat dijadikan sebagai rujukan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia; dan 3) Bagi peneliti selanjutnya, jumlah sampel dapat diperluas lagi agar dapat digeneralisasi dengan lingkungan yang lebih luas serta untuk mengembangkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Amrin dan Darwis, (2022) "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar". *Jurnal Mirai Management*. Vol. 7 Issue 3 (2022) pages. 583-592.

Astrika, Cici. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang. Doctoral Dissertation: Riau University*

Dessler, Gery. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.

Hasanah, Nurul., Perizade, Badia., Widiyanti, Marlina dan Adam, Mohamad. (2021). "Effect of Training and Career Development on Employee Performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Regional Retail Collection and Recovery Units Region II / Sumatera 2". *International Journal of Social Sciences*, 4(2), 211-219.

Hidayatul, Hanifah dan Utami, Kristiana Sri. (2024). "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman". *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*. Vol. 2 No. 2 Juni 2024. Hal. 306-317.

Kaswan, (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta,

Purnaya, I Gusti Ketut. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Resu, Yastin. (2023). "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan". *Intellektual: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol. 1 No. 6 November 2023. Hal. 54-69.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta; Rajawali Pers,

Robbins, Stephen. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.



Savitri, Shela Indah dan Iskandar, Camelia Putri. (2024). "The Influence of Training and Career Development on Employee Performance in PT. Temprint West Jakarta.". *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*. Vol. 3 No. 01. 2024. Hal. 26-39.

Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Souhoka, Samuel. (2024). "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ambon". *Jurnal Administrasi Terapan*. Vol. 3 No. 1, Maret 2024. Hal. 91-101.

Suparyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015),

