



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 5565-5571

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sun Flower

Nidina Angelina Rahma¹, Cucu Hayati², Dodit Cahyo Nugroho³

STIE Mahardhika Surabaya

nidinangelinarahma@gmail.com, cucu.havati@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di UD. Sun Flower. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD. Sun Flower. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara non probability sampling dengan jenis sampling total. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan UD. Sun Flower. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS (Statistic Product and Services Solution) versi 29.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t -hitung = 7.227 > t -tabel 2.012, variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = 5.823 > t -tabel 2.012, dan variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 6.928 > t -tabel 2.012. Dari ketiga hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial. Untuk pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa semua variabel secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Komunikasi Internal Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh sumber daya lainnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kualitas SDM agar mampu menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, serta dukungan dari perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang melalui berbagai program, salah satunya pelatihan kerja.

Pelatihan kerja merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan optimal. Selain pelatihan, pengembangan karir juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai jenjang yang lebih tinggi, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Di samping itu, komunikasi internal yang baik juga diperlukan agar informasi dalam organisasi dapat tersampaikan dengan jelas, sehingga meminimalisir kesalahan dan meningkatkan efektivitas kerja.

UD. Sun Flower sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi aksesoris plastik terus berupaya meningkatkan kualitas produk dan pelayanannya. Namun, berdasarkan hasil observasi, masih terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam aspek pelatihan, materi yang diberikan cenderung monoton dan pelaksanaan pelatihan belum merata karena keterbatasan anggaran. Selain itu, sistem pengembangan karir belum tersusun secara jelas sehingga menimbulkan kesenjangan persepsi terkait promosi jabatan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman serta adanya ketidakadilan dalam perlakuan karyawan juga turut mempengaruhi semangat kerja.

Permasalahan lainnya terletak pada komunikasi internal yang belum berjalan optimal. Penyampaian informasi yang kurang jelas dan tidak terstruktur sering menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi antar bagian juga belum efektif, sehingga menghambat koordinasi kerja dan menyebabkan keterlambatan operasional. Kurangnya forum diskusi serta komunikasi yang cenderung satu arah membuat karyawan kurang terlibat dalam organisasi. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk

menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di UD. Sun Flower.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di UD. Sun Flower yang berjumlah 50 orang.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 50 karyawan pada UD. Sun Flower. Dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dan data sekunder bersumber dari skripsi, jurnal dan artikel yang diambil dari internet. Pengukuran data menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda berupa persamaan regresi, perhitungan koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $>$ r table maka instrument atau item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 50, dan didapat $df = 50-2$, maka didapat r tabel sebesar 0.278.

Tabel 1 Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------------|------|----------|---------|------------|
| Pelatihan Kerja (X1) | X1.1 | 0.843 | 0,278 | Valid |
| | X1.2 | 0.779 | 0,278 | Valid |
| | X1.3 | 0.798 | 0,278 | Valid |
| | X1.4 | 0.817 | 0,278 | Valid |
| | X1.5 | 0.870 | 0,278 | Valid |
| | X1.6 | 0.820 | 0,278 | Valid |
| | X1.7 | 0.872 | 0,278 | Valid |
| | X1.8 | 0.782 | 0,278 | Valid |
| | X1.9 | 0.786 | 0,278 | Valid |
| Pengembangan Karir (X2) | X2.1 | 0.865 | 0,278 | Valid |
| | X2.2 | 0.737 | 0,278 | Valid |
| | X2.3 | 0.745 | 0,278 | Valid |
| | X2.4 | 0.886 | 0,278 | Valid |
| | X2.5 | 0.873 | 0,278 | Valid |
| | X2.6 | 0.883 | 0,278 | Valid |
| | X2.7 | 0.863 | 0,278 | Valid |
| Komunikasi Internal (X3) | X3.1 | 0.878 | 0,278 | Valid |
| | X3.2 | 0.868 | 0,278 | Valid |
| | X3.3 | 0.888 | 0,278 | Valid |
| | X3.4 | 0.887 | 0,278 | Valid |
| | X3.5 | 0.874 | 0,278 | Valid |
| | X3.6 | 0.856 | 0,278 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0.816 | 0,278 | Valid |
| | Y2 | 0.778 | 0,278 | Valid |
| | Y3 | 0.651 | 0,278 | Valid |
| | Y4 | 0.777 | 0,278 | Valid |
| | Y5 | 0.667 | 0,278 | Valid |
| | Y6 | 0.632 | 0,278 | Valid |
| | Y7 | 0.721 | 0,278 | Valid |
| | Y8 | 0.703 | 0,278 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Temuan memperlihatkan skor r dihitung item pernyataan variabel berikut: pelatihan kerja, pengembangan karir dan komunikasi internal Etika Organisasi, serta Pencegahan Kecurangan semuanya $>$ r tabel (0,278). Karenannya, semua bagian pernyataan dianggap valid serta selaras visi studi.

Uji Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki koefisien kehandalan (*Cronbach Alpha*) sebesar 0,60 atau lebih. Jika nilai reliabilitas > nilai Cronbach Alpha (0,60), maka butir kuesioner dikatakan reliable.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------|------------------|------------|
| Pelatihan Kerja (X1) | 0.938 | Reliabel |
| Pengembangan Karir (X2) | 0.927 | Reliabel |
| Komunikasi Internal (X3) | 0.939 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.864 | Reliabel |

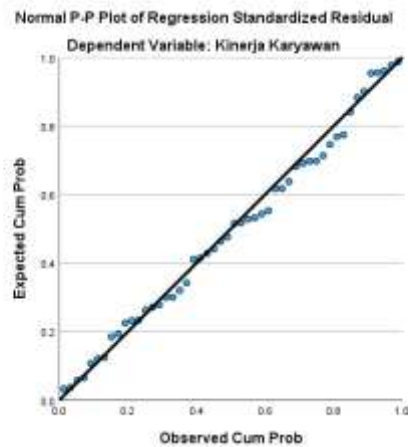
Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berlandaskan tabel seluruh instrument pernyataan reliabel mengingat tiap skor Cronbach alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah ada data variabel dengan variabel bebas keduanya memiliki hubungan distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik p-plot. Hasil pengujian normalitas menggunakan P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut:



Karena titik-titik data mengumpul dekat dengan diagonal, tidak melenceng terlalu jauh dari diagonal, serta bergerak searah dengan diagonal, maka grafik P-Plot menunjukkan bahwa penyebaran data pada garis diagonal memenuhi syarat normalitas. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi oleh model regresi.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk melihat terjadi atau tidaknya Multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan VIF, yaitu apabila nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF di bawah 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas. Hasil nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | .414 | .2848 | | .145 | .895 | | |
| | Pelatihan Kerja | .316 | .044 | .556 | 7.227 | <.001 | .975 | 1.026 |
| | Pengembangan Karir | .354 | .061 | .450 | 5.823 | <.001 | .966 | 1.035 |
| | Komunikasi Internal | .441 | .064 | .532 | 6.928 | <.001 | .980 | 1.021 |

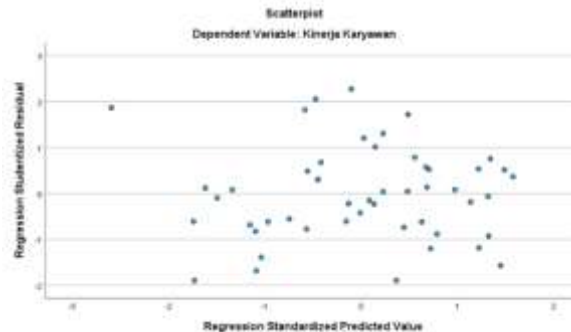
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Karena nilai VIF untuk semua variabel independen kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0.1, tabel 3 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, pengembangan karir dan komunikasi internal tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik Scatter Plot, melalui grafik Scatter Plot, dalam mendeteksi ada tidaknya pola tertentu antara SRESID dan ZPRED dalam grafik tersebut. Berikut hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas



Hasil scatterplot dari uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar. Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas karena titik-titik tidak terkonsentrasi pada satu nilai saja, melainkan tersebar di sekitar sumbu X dan Y.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu pelatihan kerja (X1), pengembangan karir (X2), komunikasi internal (X3) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5 Analisis Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .414 | 2.848 | | .145 | .885 |
| | Pelatihan Kerja | .316 | .044 | .556 | 7.227 | <.001 |
| | Pengembangan Karir | .354 | .061 | .450 | 5.823 | <.001 |
| | Komunikasi Internal | .441 | .064 | .532 | 6.928 | <.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

$$Y = 0.414 (\alpha) + 0.316 (X1) + 0.354 (X2) + 0.441 (X3) + e$$

1. **Konstanta (α)** sebesar 0.414 artinya, apabila variabel pelatihan kerja, pengembangan karir, komunikasi internal adalah nol (0) atau tetap, maka nilai kinerja karyawan pada UD.Sun Flower sebesar 0.414.
2. **β_1 (X1)** sebesar 0.316 artinya, apabila variabel pelatihan kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada UD.Sun Flower juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.316.
3. **β_2 (X2)** sebesar 0.354 artinya, apabila variabel pengembangan karir meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada UD.Sun Flower juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.354.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .857 ^a | .735 | .717 | 2.411 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,735 atau 73,5%, hal ini mengartikan bahwa besarnya persentase pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada UD. Sun Flower sebesar 73,5%. Sedangkan sisanya 26,5% (100-73,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis
Uji T

Tabel 7 Hasil Uji T

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .414 | 2.848 | | .145 | .885 |
| | Pelatihan Kerja | .316 | .044 | .556 | 7.227 | <.001 |
| | Pengembangan Karir | .354 | .061 | .450 | 5.823 | <.001 |
| | Komunikasi Internal | .441 | .064 | .532 | 6.928 | <.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Maka dapat nilai t-tabel = 2.012. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial:

1. Pelatihan Kerja (X1) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 7.227 > 2.012, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima, yang berarti pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sun Flower.
2. Pengembangan Karir (X2) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 5.823 > 2.012, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima, yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sun Flower.
3. Komunikasi Internal (X3) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 6.928 > 2.012, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima, yang berarti komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sun Flower.

Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 588.835 | 3 | 196.278 | 12.192 | <.001 ^b |
| | Residual | 579.565 | 36 | 16.099 | | |
| | Total | 1168.400 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: PENCEGAHAN FRAUD

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ETNIS ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel diatas untuk Nilai sig = 0.001 < 0.05 dan f-hitung 42.420 > 2.81, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₄ diterima, yang berarti pelatihan kerja, pengembangan karir dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sun Flower.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sun Flower

Berdasarkan hasil pengujian, variabel pelatihan kerja (X1) menunjukkan nilai t-hitung > t-tabel (7.227 > 2.012) dengan signifikansi 0.001 < 0.05, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Sun Flower, serta didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Pelatihan kerja menjadi faktor penting karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator tertinggi terdapat

pada kesesuaian materi pelatihan dengan tujuan perusahaan, yang berarti materi sudah relevan dengan kebutuhan kerja. Namun, indikator terendah terdapat pada metode pelatihan di tempat kerja yang dinilai belum optimal karena kurang variatif.

Secara keseluruhan, pelatihan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan kualitas materi pelatihan serta meningkatkan metode pelatihan agar lebih efektif dan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sun Flower

Berdasarkan hasil pengujian, variabel pengembangan karir (X2) menunjukkan nilai t-hitung > t-tabel (5.823 > 2.012) dengan signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Sun Flower, serta didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang melalui pengalaman dan peningkatan pengetahuan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator tertinggi terdapat pada pengalaman kerja dan penguasaan pengetahuan karyawan, yang menandakan bahwa karyawan merasa cukup siap dan kompeten dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, indikator terendah terdapat pada pelaksanaan pelatihan rutin yang masih belum konsisten sehingga belum dirasakan merata oleh seluruh karyawan.

Secara keseluruhan, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan program pengembangan karir secara terencana dan berkelanjutan, terutama dalam penyediaan pelatihan yang merata, agar mampu meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan secara optimal.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sun Flower

Berdasarkan hasil pengujian, variabel komunikasi internal (X3) menunjukkan nilai t-hitung > t-tabel (6.928 > 2.012) dengan signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini berarti komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Sun Flower, serta didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi internal berperan penting dalam penyampaian informasi antar pihak dalam perusahaan, baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator tertinggi terdapat pada arahan atasan yang membantu karyawan bekerja lebih teratur sesuai standar perusahaan. Namun, indikator terendah terdapat pada kemampuan komunikasi antar rekan kerja saat terjadi perbedaan pendapat yang masih belum optimal.

Secara keseluruhan, komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan efektivitas komunikasi melalui arahan yang jelas, sistem komunikasi yang terbuka, serta membangun hubungan kerja yang harmonis agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis memperoleh kesimpulan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sun Flower. Selain itu, pengembangan karir secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sun Flower. Komunikasi internal secara parsial turut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sun Flower. Secara simultan, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan komunikasi internal terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sun Flower.

Daftar Pustaka

1. Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
2. Anggraini, D. P., Efendi, B., & Eni Candra Nurhayati. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Tunas Madukara Indah 2 di Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo)*. 4, 108–118.
3. Arianto, T., & Erlita, E. (2021). ANALISIS PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR (Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 95–106. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i1.1169>
4. Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>

5. Asahan, K. (2024). *Bentuk-Bentuk Komunikasi Antar Umat Beragama dalam Menciptakan Kerukunan di Desa Pulau Rakyat Pekan Kecamatan Pulau Rakyat Kabupaten Asahan*. 21(02), 675–687. <https://doi.org/10.46781/al-mutharahah>.
6. Baunsele, P. V. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. *Bisman - Jurnal Bisnis & Manajemen*, 7(1), 60. <https://doi.org/10.32511/bisman.v7i1.940>
7. Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
8. Cipta, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Repository Alungcipta* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>
9. Eka Saudur Sihombing, R. S. (2019). Revolusi Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Grand Hotel Jambi. *Eka Saudur Sihombing , Rindi Sitepu*, 15(11), 102–106.
10. Eryana, E., & Indah, A. (2020). (2020). *KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) BENGKALIS*. 9(1), 15–24.
11. Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
12. Ferdiana, R. (2025). *Peran Komunikasi Internal dalam Corporate Communication untuk Meningkatkan Employee Engagement*. 2, 118–132. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.620>
13. Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
14. Triasmoko, D., & Mukzam, M. D. (2014). (*Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri*). 12(1).
15. Utama, N. U., & Miyanti, D. R. (2020). Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai Pada Kantor Camat Menyuke. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6, 50–60.
16. Wahjoedi, T., & Sari, A. K. (2021). *THE INFLUENCE OF JOB TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON JOB PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE PERFORMANCE AS MEDIATOR*. 16(1), 6049–6058.
17. Wardhani, P. S., Wahjoedi, T., & Ningsih, A. K. (2025). *PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. EKADHARMA INTERNATIONAL TBK*. 3(10), 238–250.
18. Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan. In *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan* (Issue Agustus).