



**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI BAGIAN MARKETING PADA
PT BANK MANDIRI PERSERO TBK AREA DEPOK JAWA BARAT**

***THE INFLUENCE OF JOB TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON
THE PRODUCTIVITY OF MARKETING EMPLOYEES AT PT BANK
MANDIRI PERSERO TBK DEPOK AREA, WEST JAVA***

Rizki Ferdiansyah¹, Agustina Mogi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : rizkiferdiansyah2001@gmail.com^{1*}, dosen01557@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 16-02-2025

Revised : 17-02-2025

Accepted : 19-02-2025

Published: 21-02-2025

Abstract

This research aims to know the effect of job training and career development on the productivity of marketing employees at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Depok Area, West Java, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with a multiple linear regression approach. The sample consists of 36 marketing employees selected through a saturated sampling technique. Data were collected using a questionnaire measured on a Likert scale and analyzed using partial t-tests, simultaneous F-tests, and the coefficient of determination (R Square). The results show that job training has a positive and significant effect on employee productivity, with a regression coefficient of 0.642 and a significance value of 0.000. Career development also has a positive and significant effect on employee productivity, with a regression coefficient of 0.592 and a significance value of 0.001. Simultaneously, job training and career development significantly influence employee productivity, with an F-value of 36.664 and a significance value of 0.000. The R Square value of 0.690 indicates that 69% of the variation in employee productivity is explained by job training and career development, while the remaining percentage is influenced by other factors

Keywords: *Job Training, Career Development, Employee Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai bagian marketing di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Depok, Jawa Barat secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Sampel penelitian ini terdiri dari 36 pegawai bagian marketing yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi (R Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,642 dan nilai signifikansi 0,000. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,592 dan nilai signifikansi 0,001. Secara simultan, pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai F hitung sebesar 36,664 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,690 menunjukkan bahwa 69% variasi produktivitas pegawai dijelaskan oleh pelatihan kerja dan pengembangan karir, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

Kata Kunci : *Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Produktivitas Pegawai*



PENDAHULUAN

Di tingkat yang lebih spesifik, fenomena ini juga terlihat pada PT Bank Mandiri Persero Tbk, khususnya di area Depok. Sebagai salah satu bank terbesar dan terkemuka di Indonesia, Bank Mandiri memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan perbankan yang berkualitas tinggi kepada nasabahnya. Dan untuk memajukan perusahaan tersebut, diperlukan SDM yang memiliki keterampilan agar tercapainya produktivitas kerja yang diinginkan perusahaan. Maka tingkat produktivitas perusahaan perlu diawasi secara berkala untuk menentukan apakah produktivitas tersebut mengalami peningkatan atau penurunan. Penilaian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang menggambarkan perubahan produktivitas dari waktu ke waktu. Dengan data tersebut, perusahaan dapat mendeteksi dan mengidentifikasi penyebab penurunan produktivitas, yang sering kali terkait dengan faktor-faktor seperti sumber daya manusia (SDM). Namun, dalam beberapa tahun terakhir, ada indikasi bahwa produktivitas pegawai di area Depok mengalami penurunan yang signifikan. Oleh karena itu, hasil produktivitas pegawai dapat dianalisis berdasarkan data yang diperoleh pada PT Bank Mandiri Persero Tbk Area Depok sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Produktivitas Pegawai PT Bank Mandiri Persero Tbk Area Depok
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai Bagian Marketing	Target yang ditetapkan perusahaan	Pencapaian Aktual Pegawai	Total Produktivitas (Rp/orang)
2020	36	Rp28.000.000.000	Rp24.000.000.000	Rp666.666.667
2021	35	Rp28.000.000.000	Rp24.000.000.000	Rp685.714.286
2022	37	Rp28.000.000.000	Rp27.000.000.000	Rp729.729.730
2023	38	Rp28.000.000.000	Rp26.000.000.000	Rp684.210.526
2024	36	Rp28.000.000.000	Rp25.000.000.000	Rp694.444.444

Sumber: PT Bank Mandiri Persero Tbk Area Depok

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa produktivitas pegawai mengalami naik turun selama lima tahun kebelakang. Telihat pada tabel tersebut pada tahun 2020-2021 mengalami kestabilan pencapaian, pada tahun 2022 pencapaian tersebut meningkat dan hampir mencapai target yang ditentukan, sedangkan pada tahun 2022-2024 pencapaian pegawai mengalami penurunan. Namun, pencapaian selama lima tahun kebelakang ini tidak memenuhi target yang ditentukan perusahaan. Agar tercapainya target tersebut, PT Bank Mandiri Persero Tbk Area Depok memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mereka mencapai produktivitas yang diinginkan perusahaan.

Fenomena yang berkaitan dengan pelatihan kerja pada PT Bank Mandiri Persero Tbk Area Depok disebabkan karena tidak tersedianya program pelatihan yang memadai, baik bagi pegawai baru ataupun pegawai yang sudah ada saat ini. Pelatihan kerja memiliki peran penting, terutama bagi perusahaan. Pelatihan kerja menciptakan keterampilan bagi pegawai agar lebih bertanggung jawab atas tugas yang bebankan padanya dan mempermudah pegawai untuk mencapai target yang diberikan perusahaan, dengan demikian produktivitas pegawai dapat diraih oleh mereka. Dapat dilihat pada data observasi berupa pra-survey yang diperoleh peneliti terkait dengan pelatihan kerja pada PT Bank Mandiri Persero Tbk Area Depok sebagai berikut.



Tabel 1.2
Pra-Survey Pelatihan Kerja PT Bank Mandiri Persero Tbk Area Depok

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah anda merasa bahwa perusahaan seharusnya menyediakan instruktur atau pelatih untuk meningkatkan keterampilan kerja anda?	13	86,67	2	13,33
2	Apakah menurut anda pelatihan kerja perlu diadakan oleh perusahaan agar terpenuhinya target yang ditetapkan?	15	100	0	0
3	Apakah menurut anda perusahaan perlu menyediakan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pekerjaan saat ini?	11	73,33	4	26,67
4	Apakah menurut anda ketidakterseediaannya metode pelatihan membuat anda kurang percaya diri dalam mencapai target perusahaan?	8	53,33	7	46,67
5	Apakah anda merasa pelatihan kerja akan membantu anda dalam mencapai tujuan dan target pekerjaan?	14	93,33	1	6,67
6	Apakah anda setuju bahwa perusahaan perlu memiliki program pelatihan yang fokus pada peningkatan produktivitas individu/kelompok?	15	100,00	0	0,00

Sumber: Data Pra-Survey yang telah diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti melalui prasurvey pada pegawai PT Bank Mandiri Persero Tbk Area Depok, terdapat permasalahan terkait pelatihan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Dari enam pertanyaan yang diajukan pada 15 responden, cenderung lebih banyak menjawab “ya”, dimana point-point dari pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa pegawai membutuhkan pelatihan kerja dengan instruktur yang kompeten untuk mencapai produktivitas yang diharapkan perusahaan. Kurangnya pelatihan ini membuat pegawai merasa tidak siap untuk menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Berdasarkan hasil prasurvey berikut yang telah dilakukan peneliti pada pegawai PT Bank Mandiri Persero Tbk Area Depok menemukan beberapa permasalahan yang terjadi yaitu tidak adanya pengembangan karir yang terjadi di perusahaan tersebut dan menjadi perhatian serius. Dalam industri perbankan yang sangat kompetitif, produktivitas pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menjaga kepuasan nasabah dan keberhasilan jangka panjang bank.

Tabel 1.3
Data Pra-Survey Pengembangan Karir PT Bank Mandiri Persero Tbk Area Depok

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah anda merasa perusahaan tidak memberikan dukungan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan karir anda?	11	73,33	4	26,67
2	Apakah anda merasa tidak tersedianya pelatihan oleh perusahaan menghambat perkembangan karir anda?	10	66,67	5	33,33
3	Apakah anda merasa perusahaan tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai untuk berkembang dalam karir?	10	66,67	5	33,33
4	Apakah anda merasa perusahaan tidak transparan dalam menyampaikan informasi terkait peluang karir?	8	53,33	7	46,67
5	Apakah anda merasa kurangnya kesempatan promosi menghambat kemajuan anda?	11	73,33	4	26,67
6	Apakah anda merasa mutasi yang dilakukan perusahaan tidak berdasarkan kebutuhan karir pegawai?	6	40,00	9	60,00
7	Apakah anda merasa perusahaan tidak memiliki program pengembangan karir yang memadai?	12	80	3	20

Sumber : Data Pra-Survey yang telah diolah peneliti 2024

Akan tetapi turunnya produktivitas ini berkaitan dengan kurangnya investasi dalam pelatihan kerja dan pengembangan karir sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas pegawai.



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

d. Uji Regresi Linier

Uji regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh informasi akuntansi diferensial terhadap pengambilan keputusan manajemen. Menurut Sugiyono (2017:277) yaitu: "Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)".

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sahir (2021:54) Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.



g. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah na hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan tabel 4.9 berikut, hasil uji validitas variable Pelatihan Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,329) dari masing-masing pernyataan kuesioner yang diajukan. Artinya, dari setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid atau layak untuk diolah sebagai data penelitian dan diperbolehkan untuk melakukan uji berikutnya

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	Indikator	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Instruktur / Penziar	Saya merasa bahwa perusahaan seharusnya menyediakan instruktur atau pelatih untuk meningkatkan keterampilan kerja	0.721	0.329	Valid
2		Saya merasa membutuhkan instruktur yang dapat membimbing saya dalam pennebangan keterampilan kerja saya.	0.931	0.329	Valid
3	Peserta	Saya akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaan jika pelatihan kerja diadakan oleh perusahaan	0.895	0.329	Valid
4		Saya merasa peserta pelatihan sebaiknya memiliki pengalaman kerja yang setara untuk mendukung pembelajaran.	0.654	0.329	Valid
5	Materi	Saya merasa perusahaan perlu menyediakan materi pelatihan yang up-to-date penting untuk pekerjaan saya.	0.761	0.329	Valid
6		Saya memerlukan pelatihan dengan materi yang sesuai untuk mengembangkan keterampilan saya	0.884	0.329	Valid
7	Metode	Tanpa pelatihan, saya sulit menemukan metode yang tepat untuk meningkatkan produktivitas saya	0.795	0.329	Valid
8		Tanpa metode pelatihan, saya merasa kurang siap menghadapi tantangan kerja.	0.674	0.329	Valid
9	Tujuan	Saya memerlukan pelatihan untuk membantu saya tnecapai target kerja yang lebih baik	0.876	0.329	Valid
10	Sasara	Perusahaan perlu memiliki program pelatihan yang fokus pada peningkatan produktivitas individu/kelompok	0.902	0.329	Valid



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

No	Indikator	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Kebutuhan karir	Saya merasa perusahaan seharusnya membantu pegawai menyerasikan kebutuhan karir masing-masing	0.563	0.329	Valid
2		Saya membutuhkan bimbingan terkait pengembangan karir di perusahaan ini	0.868	0.329	Valid
3	Pelatihan	Saya memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan saya di bidang pekerjaan	0.722	0.329	Valid
4		Saya ingin perusahaan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi saya	0.661	0.329	Valid
5	Perilaku yang adil dalam berkarir	Saya merasa semua pegawai seharusnya mendapat kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir	0.527	0.329	Valid
6	Informasi karir	Saya merasa perusahaan tidak transparan dalam menyampaikan informasi terkait peluang karir	0.86	0.329	Valid
7	Promosi	Kurangnya promosi membuat saya merasa tidak ada penghargaan terhadap prestasi kerja	0.618	0.329	Valid
8	Mutasi	Saya merasa mutasi yang dilakukan perusahaan tidak berdasarkan kebutuhan karir pegawai?	0.687	0.329	Valid
9	Pengembangan tenaga kerja	Saya merasa perlu adanya program pengembangan tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan saya	0.775	0.329	Valid
10		Kurangnya program pengembangan tenaga kerja membuat saya merasa kurang mendapat dukungan untuk meningkatkan kemampuan	0.854	0.329	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil uji validitas variable Pengembangan Karir (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,329) dari masing-masing pernyataan kuesioner yang diajukan. Artinya, dari setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid atau layak untuk diolah sebagai data penelitian dan diperbolehkan untuk melakukan uji berikutnya.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

No	Indikator	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Kuantitas	Saya merasa mampu mencapai target jumlah pekerjaan yang ditentukan meskipun tidak ada dukungan pengembangan karir	0.596	0.329	Valid
2		Ketadaan program pengembangan karir tidak menghambat saya dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan	0.537	0.329	Valid
3		Saya selalu dapat menyelesaikan tugas dengan jumlah sesuai yang diharapkan perusahaan	0.751	0.329	Valid
4		Saya mampu menjaga konsistensi jumlah pekerjaan yang dihasilkan meskipun tidak ada program pelatihan kerja	0.860	0.329	Valid
5	Kualitas	Saya merasa hasil pekerjaan saya memenuhi standar mutu yang diinginkan perusahaan	0.783	0.329	Valid
6		Ketadaan program pengembangan karir tidak memengaruhi kualitas pekerjaan yang saya hasilkan	0.522	0.329	Valid
7		Saya mampu menjaga kualitas pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	0.838	0.329	Valid
8	Ketepatan waktu	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan perusahaan	0.888	0.329	Valid
9		Ketadaan program pengembangan karir tidak menghambat saya dalam menyelesaikan tugas tepat waktu	0.842	0.329	Valid
10		Saya selalu memaksimalkan waktu pengerjaan untuk menyelesaikan kerja	0.872	0.329	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2024



Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil uji validitas variable Produktivitas Pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,329) dari masing-masing pernyataan kuesioner yang diajukan. Artinya, dari setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid atau layak untuk diolah sebagai data penelitian dan diperbolehkan untuk melakukan uji berikutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Produktivitas Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai *Cronbach's Alpha* $>$ nilai *Standar Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,600.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Pelatihan Kerja (X1)	0.938	0.600	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.885	0.600	Reliabel
Produktivitas Pegawai (Y)	0.911	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2024

2. Uji Asumsi Klasik

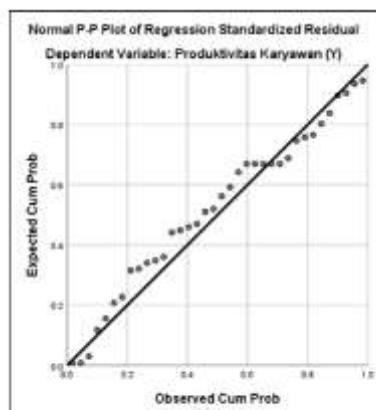
a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.42196457
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.061
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,200 yang berarti nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Pada uji tersebut dapat diartikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, yang berarti model regresi yang diuji memenuhi salah satu syarat analisis regresi linier, yaitu distribusi residual normal.



Sumber: Data diolah peneliti 202

Normal P-Plot
Gambar 4.3

Berdasarkan gambar normal p-plot 4.3 diatas, dapat diartikan bahwa residual dari model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal, karena titik-titik mengikuti garis diagonal secara konsisten. Grafik ini mendukung hasil uji normalitas statistik, seperti uji Kolmogorov-Smirnov yang telah dilakukan sebelumnya untuk memastikan data memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas dengan Variance Inflation Factor (VIF)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	9.251	4.436			2.085	.045		
	Pelatihan Kerja (X1)	.593	.089	.761		6.671	.000	.724	1.382
	Pengembangan Karir (X2)	.137	.130	.121		1.060	.297	.724	1.382

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai VIF sebesar $1,382 < 10$, dan diperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,724 > 0,1$. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir tidak saling mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas pegawai.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi dalam Darbin-Waston (DW test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	.690	.671	3.524	2.129

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2,129 yang berada dalam kriteria (1,550 - 2,460). Hal ini dapat diartikan bahwa uji tersebut tidak terjadi autokorelasi, sehingga model regresi dapat dianggap valid karena kesalahan pada satu



waktu tidak memengaruhi kesalahan pada waktu lainnya. Dengan tidak adanya autokorelasi, memastikan bahwa uji tersebut dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

d. Uji Heteroskedastisitas

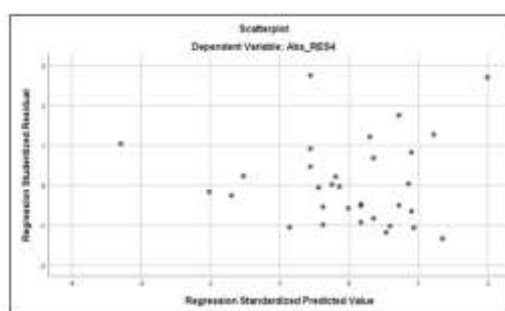
Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.699	2.853			.245	.808		
Pelatihan Kerja (X1)	.017	.057	.060	.296	.769	.724	1.382	
Pengembangan Karir (X2)	.031	.083	.075	.371	.713	.724	1.382	

a. Dependent Variable: Abs_RES4

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai signifikan dengan uji glejser pada variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,808 > 0,05 artinya, uji tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah peneliti 2024

Grafik Scatterplot
Gambar 4.4

Berdasarkan hasil gambar 4.4, titik-titik pada grafik scatterplot tersebar tanpa pola yang jelas atau menyebar secara acak, serta titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, sehingga model ini dapat digunakan dengan layak.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.251	4.436		2.085	.045
Pelatihan Kerja (X1)	.593	.089	.761	6.671	.000
Pengembangan Karir (X2)	.137	.130	.121	1.060	.297

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Unstandardized Coefficients* sehingga diperoleh persamaa, yaitu $Y = 9,251 + 0,593X_1 + 0,137X_2$. Dari analisis tabel tersebut dapat diketahui bahwa persamaan regresi mempunyai arti sebagai berikut:



- a. Jika Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) bernilai 0, maka Produktivitas Pegawai (Y) diprediksi sebesar 9,251. Nilai ini menunjukkan tingkat produktivitas dasar ketika kedua variabel independen tidak berpengaruh.
- b. Setiap peningkatan satu unit pada Pelatihan Kerja (X1) akan meningkatkan Produktivitas Pegawai (Y) sebesar 0,593 unit, dengan asumsi variabel Pengembangan Karir (X2) tetap. Nilai positif ini menunjukkan hubungan langsung antara pelatihan kerja dan produktivitas pegawai, artinya semakin baik pelatihan kerja, semakin tinggi produktivitas pegawai.
- c. Setiap peningkatan satu unit pada Pengembangan Karir (X2) akan meningkatkan Produktivitas Pegawai (Y) sebesar 0,137 unit, dengan asumsi variabel Pelatihan Kerja (X1) tetap. Nilai positif ini menunjukkan hubungan langsung antara pengembangan karir dan produktivitas pegawai, namun dampaknya lebih kecil dibandingkan pelatihan kerja.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

		Pelatihan Kerja (X1)	Produktivitas Pegawai (Y)
Pelatihan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Produktivitas Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, hubungan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen Pelatihan Kerja (X1) dengan variabel dependen Produktivitas Pegawai (Y).

Tabel 4.23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

		Pengembangan Karir (X2)	Produktivitas Pegawai (Y)
Pengembangan Karir (X2)	Pearson Correlation	1	.521**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	36	36
Produktivitas Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, hubungan antara variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen Pengembangan Karir (X2) dengan variabel dependen Produktivitas Pegawai (Y).



Berdasarkan tabel 4.24 berikut, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, hubungan antara variabel Independen yaitu Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen Pengembangan Karir (X2) dengan variabel dependen Produktivitas Pegawai (Y).

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

		Correlations		
		Pelatihan Kerja (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Produktivitas Pegawai (Y)
Pelatihan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.526**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	36	36	36
Pengembangan Karir (X2)	Pearson Correlation	.526**	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001
	N	36	36	36
Produktivitas Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.824**	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti 2024

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.670	3.531

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,679. menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) mampu menjelaskan 67,9% dari variasi atau perubahan yang terjadi pada Produktivitas Pegawai (Y). Artinya, sebagian besar variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh faktor pelatihan kerja. Sisanya sebesar 32,1% disebabkan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.271	.250	5.321

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,271. menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X2) hanya mampu menjelaskan 27,1% dari variasi atau perubahan yang terjadi pada Produktivitas Pegawai (Y). Hal ini berarti pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai lebih kecil dibandingkan dengan pelatihan kerja. Artinya, sebagian besar



variabel produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh faktor pengembangan karir. Sisanya sebesar 72,9% disebabkan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Tabel 4.27
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.690	.671	3.524

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,690. menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) mampu menjelaskan 69% dari perubahan yang terjadi pada variabel Produktivitas Pegawai (Y). Artinya, kombinasi antara pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau faktor eksternal lainnya.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji T Secara Parsial antara variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.728	2.992		4.254	.000
	Pelatihan Kerja (X1)	.642	.076	.824	8.482	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, diperoleh nilai signifikan < 0,05 yaitu sebesar (0,000 < 0,05), dan diperoleh nilai t-hitung > t tabel yaitu sebesar (8,482 > 2,032). Secara parsial, variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Artinya, setiap peningkatan dalam pelatihan kerja akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 4.29
Hasil Uji T Secara Parsial antara variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.367	6.597		2.178	.036
	Pengembangan Karir (X2)	.592	.167	.521	3.556	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, diperoleh nilai signifikan < 0,05 yaitu sebesar (0,001 < 0,05), dan diperoleh nilai t-hitung > t tabel yaitu sebesar (3,556 > 2,032). Secara parsial, variabel Pengembangan Karir (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas



Pegawai (Y). Artinya, setiap peningkatan dalam pengembangan karir juga akan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 4.30
Hasil Uji F Secara Simultan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	910.711	2	455.356	36.664	.000 ^b
	Residual	409.844	33	12.420		
	Total	1320.556	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)
 b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, diperoleh nilai signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar $(0,000 < 0,05)$ menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Artinya, model regresi yang digunakan valid untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y). Dan diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $(36,664 > 3,280)$ sehingga hipotesis nol (H_{03}) yang menyatakan "tidak ada pengaruh signifikan secara simultan" dapat ditolak, dan H_{a3} dinyatakan "terdapat pengaruh signifikan secara simultan" dapat diterima. Perusahaan perlu memanfaatkan kedua aspek tersebut (pelatihan kerja dan pengembangan karir) secara bersamaan untuk meningkatkan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Marketing Pada PT Bank Mandiri Persero TBK Area Depok Jawa Barat” dapat disimpulkan bahwa

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), diperoleh bahwa pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $(8,482 > 2,032)$. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,642 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,642 satuan. Pelatihan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas pegawai, artinya semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi produktivitas pegawai di perusahaan

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), diperoleh bahwa pengembangan karir (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dan nilai t hitung $> t$ tabel $(3,556 > 2,032)$. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,592 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,592 satuan. Pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas



pegawai. Ketika perusahaan menyediakan kesempatan pengembangan karir yang baik, produktivitas pegawai akan meningkat secara signifikan

3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi simultan (uji F) menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu sebesar $(36,664 > 3,28)$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,690 mengindikasikan bahwa 69% variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Kombinasi antara pelatihan yang efektif dan kesempatan pengembangan karir yang baik akan meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto & Mogi, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Cimb Niaga Tbk. Tangerang Selatan. *Ijms: Indonesian Journal Of Management Studies*, 2(04), 2961-7979
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak
- Creswell, J. W. (2014). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Singapore: Sage Publication
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Sleman: Deepublish
- Fauzi, H., & Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: BPUD
- Hulu, D., Lahagu, A., Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 2303-1174
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Jurnal IJSE*, 5(1), 2461-0690
- Istijanto. (2018). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istiqomah, S., Hikmah, S. N., Jannah, E. Q., Hotima, S. H. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. BPR ADY Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 9(2), 2528-0570
- Jabid, A. W., Suci, R. P., Priyono., & Masyim, Abd. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Internasional*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi
- Khasanah, M. M & Nurbaiti. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 2579-6534



- Kristianto., Sihite, T. S., Purba, D. T., Saragih, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2797-3298
- Kusmiyatun, S. D & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Resindo Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(01), 2527-564X
- Lestari, D & Mogi, A. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT Internasional Kreasi Nusantara Di Tangerang. *Jurnal Konsisten*, 1(03), XXXX-XXXX
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research : an applied orientation seventh edition*. United Kingdom : Pearson Education
- Marsellah, P., Afriyani, F., Veronica, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Gratia Plenamas Motor Palembang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(2), 2655-6022
- Maulana, D. S. (2023). The Influence Of Training, Job Achievement Assessment, and Compensation on Employee Work Productivity at PT Bank Perekonomian Rakyat Serang (Perseroda). *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 2715-6966
- Mokoagow, M., Sendow, G., Lumantow, R. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja Dan Perilaku Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, 10(4), 2303-1174
- Nugroho, D. A. (2017). *Pengantar Manajemen untuk Organisasi Bisnis, Publik, Dan Nirlaba*. Malang: UB Press
- Nursaumi, I., Mulia, F, Z., Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 2597-5234
- Paila, N. F., Nelwan, O. S., Dotulong, L. O. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 11(1), 2303-1174
- Paramansyah, A., & Husna, A. I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsih
- Presilawati, F. (2022). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 12(2), 2088 - 0588
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia
- Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Suesilowati., Pratiwi, I. I., Siagian, P., Bukidz, D. P. (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Said, M & Firman, A. (2023). *Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Makassar: Nobel Press
- Salsabilla, N., Irfana, T. B., Supriyanto., Thamrin, D., Siahaan, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Magang Bakti Di PT Bank Central Asia Tbk KCU Harapan Indah Bekasi. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 2985-7627



- Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter. *Satya Sastraharing*, 04(01)
- Setiawan, R., Veronica, M., Yeni. (2024). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Graha Duta Palembang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(2), 2655-6022
- Silaen, S. (2018). *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. Bogor: In Media
- Soehardi, D. V. L., Asir, M., Adnyana, I. P. A., Mukhtadi., Wance, M. , Satria, F., Maulida, E., Pratiwi, R., Arifianto, C. F., Kurniawati, D., Adi., Larasati, R. A. (2020). *MSDM Mencapai Kinerja Optimal*. Kota Bandung: CV Media Sains Indonesia
- Sudjana, N. (2018). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kebijakan pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian evaluasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Tindakan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhariadi, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Jawa Timur: Airlangga University Press
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar., Priadi, A., Mendo, A. Y., Asi, L. L., Podungge, R., Nuryadin, A. A., Bokingo, A. H., Utami, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Tahta Media Group
- Susanto, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Surabaya: CV. Pena Persada
- Willson, C & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 2303-1174