



PERAN MOTIVASI DALAM MENDUKUNG PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ BATAM

Novi Anggraeni¹, Realize²

Universitas Putera Batam, Indonesia

Email: eruimpact@gmail.com¹, realize@puterabatam.ac.id²

INFO ARTIKEL

Kata Kunci:

Pengembangan Karyawan, Pelatihan, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran motivasi dalam mendukung pengaruh Pengembangan Karyawan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Batam. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik regresi linier berganda pada 155 karyawan level 1-6, hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya motivasi yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan umpan balik kepada perusahaan untuk lebih mendayagunakan peran motivasi dalam mendukung program Pengembangan Karyawan dan Pelatihan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat memaksimalkan potensi karyawan melalui peningkatan motivasi kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the role of motivation in

Keywords:

Employee Development, Training, Work Morale, Employee Performance

supporting the influence of Employee Development and on employee performance Training at PT XYZ Batam. By using quantitative methods and multiple linear regression techniques on 155 employees at levels 1-6, the results of the study indicate that only motivation has a significant influence on employee performance. These findings provide feedback to companies to further utilize the role of motivation in supporting effective Employee Development and Training programs to improve employee productivity and performance. Thus, this study provides a practical contribution to companies in designing human resource development strategies that can maximize employee potential through increased work motivation .

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis dan industri, kinerja karyawan memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan (Setiabudi et al., 2023:596). Perusahaan manufaktur sebagai salah satu sektor utama dalam perekonomian menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan beragam dalam upaya untuk mempertahankan daya saing (Taulo et al., 2023:508). Kinerja

Jurnal Pendidikan Indonesia, Vol. 6 No. 3 Maret 2025

1314

karyawan yang unggul menjadi faktor penentu dalam menjaga kualitas produk, efisiensi operasional, dan inovasi, yang semuanya berkontribusi pada pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan (Faisal et al., 2020:170).

PT XYZ Batam bergerak di bidang manufaktur teknologi yang berlokasi di Mukakuning, Batam, Indonesia. Perusahaan ini merupakan bagian dari kelompok XYZ yang berpusat di Amerika Serikat. Kelompok XYZ adalah perusahaan global yang berfokus pada pengembangan dan produksi berbagai solusi optoelektronik dan produk cahaya yang canggih.

Sebagai perusahaan manufaktur teknologi, PT XYZ Batam memiliki fasilitas produksi dan testing yang dilengkapi dengan peralatan mutakhir. Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam memproduksi berbagai produk optoelektronik, termasuk komponen cahaya seperti sensor, detektor, dan modul optik, serta sumber cahaya seperti laser dan lampu khusus.

PT XYZ Batam belum mengembangkan sistem untuk mengukur secara langsung efektifitas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan ini mendapatkan beberapa temuan terkait pelatihan pada waktu audit internal dan external. Perusahaan ini mengamati ada beberapa kondisi kerja yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja yang di akibatkan pelatihan yang kurang efektif dan kurang tepat sasaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian berjudul “Peran Motivasi Dalam Mendukung Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT XYZ Batam” ini sangat diperlukan untuk membantu perusahaan dalam menyelidiki peran penting motivasi untuk membantu Pengembangan Karyawan dan Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Batam.

Identifikasi masalah akan berfokus pada Analisa peran pengaruh Motivasi, Pengembangan Karyawan, dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu (parsial) atau Bersama-sama simultan). Batasan masalah ditentukan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini difokuskan untuk meneliti peran motivasi dalam membantu dampak Pengembangan Karyawan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ Batam. a. Responden yang akan diteliti adalah karyawan PT XYZ Batam.
- b. Penelitian ini hanya mencakup data yang dikumpulkan selama periode November 2023 sampai dengan Februari 2024. Dimana protokol keamanan physical distancing masih berlaku dikarenakan pandemi COVID-19. Rumusan masalah ditentukan sebagai berikut:
 - a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (individu/ parsial)
 - b. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (individu/ paraisal)
 - c. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (idividu/ parsial)
 - d. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karyawan dan Pelatihan, terhadap KinerjaKaryawan (Bersama-sama/ simultan)

METODE PENELITIAN

Populasi yang menjadi fokus penelitian ini mencakup karyawan di PT XYZ Batam yang berada pada Level 1-6 di Lot A, dengan total jumlah sampel mencapai 155 orang. Metode sampel akan diambil dari populasi karyawan yang akan menjadi responden. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data dari anggota populasi, meningkatkan tingkat

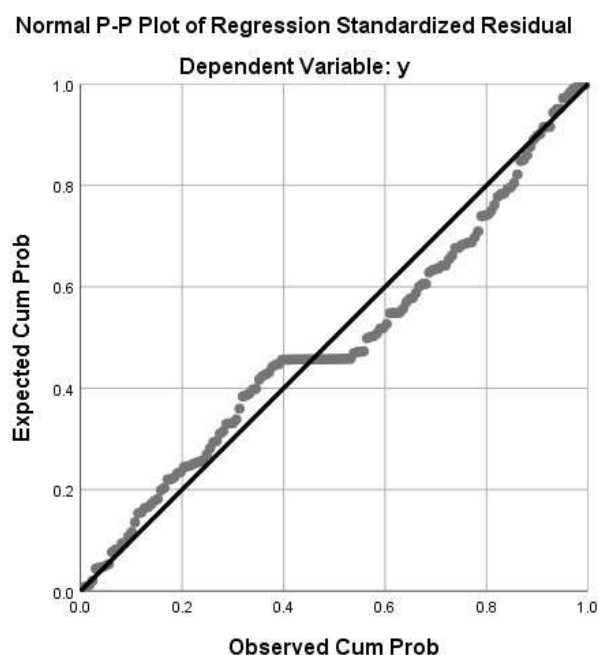
representativitas dan generalisasi hasil penelitian terhadap keseluruhan kelompok karyawan yang relevan dalam konteks penelitian ini.

Google Form akan digunakan sebagai metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden. Kuesioner ini dirancang untuk mencakup variabel dan indikator penelitian yang relevan dengan tujuan penelitian. Responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap pertanyaan atau pernyataan yang disajikan dalam kuesioner tersebut. Dengan menggunakan Google Form, pengumpulan data dapat dilakukan secara daring (online), memudahkan responden untuk memberikan tanggapan dengan menggunakan ponsel (telepon seuler) . Data yang terkumpul dari kuesioner ini akan menjadi dasar untuk melakukan analisa dan evaluasi terhadap elemen penelitian yang telah ditentukan.

Pengisian kuesioner pada penelitian ini dilakukan menggunakan skala Likert. Penggunaan skala Likert memberikan kebebasan kepada responden untuk menyampaikan tanggapan mereka terhadap pernyataan-pernyataan dengan beragam pandangan yang mencerminkan keragaman perspektif. Dengan enam pilihan: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu cenderung tidak setuju, (4) Ragu cenderung setuju, (5) Setuju, (6) Sangat Setuju

HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Normalitas

Kurva Plot Probabilitas dipergunakan untuk melakukan uji normalitas. Data akan dianggap berdistribusi normal jika nilai-nilai di kurva di plot berdekatan dan tumpang tindih di sepanjang garis diagonal. Kalau kondisi ini terpenuhi, model kurva regresi yang dihasilkan akan memenuhi syarat atau kriteria normalitas. Pada Bagan 1. “Hasil uji normalitas dengan menggunakan kurva plot probabilitas” terlihat -nilai searah garis diagonal yang menunjukkan syarat atau kriteria normalitas terpenuhi oleh model kurva regresi.



Gambar 1. Hasil Normalitas menggunakan P-plot Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam uji validitas, data pilot sebanyak N=155 digunakan dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil analisis menghasilkan nilai kritis (r tabel) sebesar 0,1552, yang berperan penting dalam interpretasi hasil uji validitas. Seluruh item dalam pertanyaan terkait Motivasi, Pengembangan Karyawan, Pelatihan, Kinerja Karyawan dinyatakan memenuhi syarat, sehingga variabel ini dapat digunakan untuk mengukur aspek yang dimaksud dalam penelitian.

Peran Motivasi dalam Mendukung Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Pelatihan
Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ Batam

Nilai r hitung yang diperoleh untuk semua pertanyaan berada di atas nilai 0,5 (lebih besar dari nilai tabel 0,1552 yang menjadi acuan).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karyawan SPSS

Uji Validitas	Kode Pertanyaan	Hasil Uji (Total x1)	Tabel r 0,05 (DF= N-2)	Keterangan
Pengembangan Karyawan (X1)	x.1.1	0.612	0,1552	Valid
	x.1.2	0.667		Valid
	x.1.3	0.655		Valid
	x.1.4	0.646		Valid
	x.1.5	0.765		Valid
	x.1.6	0.722		Valid
	x.1.7	0.684		Valid
	x.1.8	0.701		Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan SPSS

Uji Validitas	Kode Pertanyaan	Hasil Uji (Total x1)	Tabel r 0,05 (DF= N-2)	Keterangan
Pelatihan (X2)	x2.1	0.786	0,1552	Valid
	x2.2	0.844		Valid
	x2.3	0.786		Valid
	x2.4	0.782		Valid
	x2.5	0.774		Valid
	x2.6	0.799		Valid
	x2.7	0.673		Valid
	x2.8	0.853		Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi SPSS

Uji Validitas	Kode Pertanyaan	Hasil Uji (Total x1)	Tabel r 0,05 (DF= N-2)	Keterangan
Motivasi (X3)	x3.1	0.612	0,1552	Valid
	x3.2	0.667		Valid
	x3.3	0.655		Valid
	x3.4	0.646		Valid
	x3.5	0.765		Valid
	x3.6	0.722		Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan SPSS

Uji Validitas	Kode Pertanyaan	Hasil Uji (Total x1)	Tabel r 0,05 (DF= N-2)	Keterangan
---------------	--------------------	-------------------------	---------------------------	------------

	y1.1	0.709	Valid	y1.2	0.761	Valid
Kinerja	y1.3		0.769			Valid
Karyawan	y1.4		0.737		0,1552	Valid
(Y)	y1.5	0.760	Valid	y1.6	0.582	Valid
	y1.7	0.667	Valid	y1.8	0.624	Valid

Uji reliabilitas diperlukan untuk memastikan bahwa elemen penelitian, dalam hal ini semua pertanyaan terkait, memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai. Nilai Cronbach's Alpha dipakai sebagai indikator, dengan nilai critical value yang ditetapkan sebesar 0,60. Elemen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > nilai Critical Value yang telah ditetapkan, yaitu 0,60. Berdasarkan hasil uji, semua pertanyaan dinyatakan reliabel karena memperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Critical Value).

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas SPSS

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengembangan Karyawan (X1)	.817	8
Pelatihan (X2)	.911	8
Motivasi (X3)	.859	6
Kinerja Karyawan (Y)	.841	8

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menjelaskan tingkat korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas penting untuk memastikan kehandalan hasil analisis regresi dan interpretasi koefisien.

Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan menggunakan Collinearity Statistics, yaitu Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance harus lebih dari 0,10, dan VIF harus kurang dari 10 untuk menyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Nilai tolerance yang dihasilkan > 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan < 10. Kedua nilai ini menunjukkan tidak terjadi Multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas SPSS

Model 1	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	22.606	2.918		7.747	.000		
x1	.003	.074	.004	.039	.969	.500	1.998
x2	.115	.079	.140	1.452	.149	.557	1.795
x3	.434	.092	.389	4.712	.000	.763	1.310

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merujuk pada ketidakseragaman variabilitas dari suatu variabel terikat (dependent variable) terhadap variabel independen dalam analisis regresi. Uji heteroskedastisitas penting untuk memastikan kehandalan hasil analisis dan interpretasi model regresi.

Peran Motivasi dalam Mendukung Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Pelatihan
Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ Batam

Chi-square hitung 155 (responden) * 0,349 (R-square) = 54,095 Chi-square table = Df = n-1, 155-1 = 154, 183,959 Chi-square hitung yang dihasilkan < Chi-square table menunjukkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591	.349	.308	13.21036

Uji Hipotesis

Uji T (parsial) dipergunakan untuk memeriksa pengaruh variabel independen (Pengembangan Karyawan (x1), Pelatihan (x2), dan Motivasi Kerja (x3)) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan (y)).

Tabel 6. Uji T

Model 1	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	22.606	2.918		7.747	.000
x1	.003	.074	.004	.039	.969
x2	.115	.079	.140	1.452	.149
x3	.434	.092	.389	4.712	.000

Kriteria Pengujian:

Jika $|T \text{ hitung}| > T \text{ tabel} (1,97549) \rightarrow$ Pengaruh terhadap y signifikan.

Jika $|T \text{ hitung}| \leq T \text{ tabel} (1,97549) \rightarrow$ Pengaruh terhadap y tidak signifikan.

Signifikansi (Sig.) harus $\leq 0,05$ agar variabel dianggap memberikan pengaruh yang signifikan.

Interpretasi Hasil:

Pengembangan Karyawan (x1)

T hitung = 0,039 < 1,97549 \rightarrow Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (y) tidak signifikan.

Sig. = 0,969 > 0,05, menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Pelatihan (x2)

T hitung = 1,452 < 1,97549 \rightarrow Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (y) tidak signifikan.

Sig. = 0,149 > 0,05, menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Motivasi Kerja (x3)

T hitung = 4,712 > 1,97549 \rightarrow Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (y) signifikan. Sig. = 0,000 < 0,05, menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Nilai B = 0,434, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan pada Motivasi Kerja (x3) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (y) sebesar 0,434 satuan.

Uji F (Bersama-sama/ simultan) dipakai untuk memeriksa pengaruh variabel independen (Pengembangan Karyawan (x1), Pelatihan (x2), dan Semangat Kerja (x3)) secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan (y)).

Tabel 7. Uji F

Model 1	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	374.972	3	124.991	13.751	.000b
Residual	1372.538	151	9.090		

Kriteria Pengujian:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2,664504) → Variabel independen (secara simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (2,664504) → Variabel independen (secara simultan) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Signifikansi (Sig.) harus $\leq 0,05$ agar model regresi dianggap memberikan pengaruh yang signifikan. Interpretasi Hasil:

$F_{hitung} = 13,751 > 2,664504$ (F_{tabel}) → Model regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan secara simultan.

Sig. = 0.000 < 0.05, menunjukkan bahwa variabel independen (secara simultan) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (y).

Artinya, Pengembangan Karyawan (x1), Pelatihan (x2), dan Motivasi Kerja (x3) secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (y).

Kesimpulan:

Secara Bersama-sama (simultan),

Kerja (x3) yang memberikan pengaruh yang signifikan.

Pembahasan Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Uji T menunjukkan variable Pengembangan Karyawan memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Di PT XYZ Batam, Kinerja Karyawan diukur berdasarkan tabel di bawah ini:

Tabel 8. Persentase Penilaian Kinerja Karyawan di PT. XYZ Batam

Nilai	Deskripsi	% Karyawan rata-rata tiap tahun
A	Melebihi target	20%
B	Mencapai target	75%
C	Tidak mencapai target	5%

Karyawan yang memperoleh nilai A dan B dianggap mempunyai kinerja yang baik (positif). Persentasenya di tingkat 95%. Pengembangan Karyawan berhubungan langsung dengan promosi (naik jabatan). Di PT XYZ Batam, persentase dari karyawan yang mendapat kesempatan untuk promosi tiap tahun sekitar 10%. Dari 95% karyawan yang mendapat nilai A & B, hanya sekitar 10% yang akan mendapat kesempatan promosi. Kondisi itu menjelaskan Karyawan yang mempunyai kinerja kerja baik (positif) tidak terlalu berharap untuk mendapatkan kesempatan promosi (Pengembangan Karyawan).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Uji T menunjukkan Pelatihan memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan:

- PT XYZ Batam belum mengembangkan suatu sistem Pelatihan yang berhubungan langsung dengan kebutuhan kerja dari karyawan yang pada akhirnya akan mendukung atau mempersiapkan karir karyawan itu untuk berkembang.
- Banyak pelatihan yang bersifat wajib dan kurang mempunyai hubungan langsung dengan kebutuhan kerja, seperti Pelatihan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan ISO 9001 (sistem manajemen mutu), Pelatihan Keamanan Informasi.
- Kondisi ini didukung oleh data dimana persentase rata-rata karyawan yang promosi dan mendapat pelatihan hanya berkisar dibawah angka 50% tiap tahun.

- d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- e. Uji T menunjukkan Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- f. Ini menunjukkan peran penting dari Motivasi Kerja dalam mendukung peningkatan Kinerja Karyawan.
- g. Pengaruh simultan Pengembangan Karyawan, Pelatihan, dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan
- h. Motivasi kerja, Pengembangan Karyawan dan Pelatihan secara bersama-sama (simultan) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, ketiga variable tersebut perlu diperhatikan secara bersama-sama.

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisa pengaruh dari Motivasi Kerja, Pengembangan Karyawan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ Batam, baik secara individu (parsial) ataupun secara bersama-sama (simultan). Hasil penelitian menunjukkan hanya Motivasi Kerja karyawan yang secara individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara simultan, Motivasi Kerja, Pengembangan Karyawan dan Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kurang adanya pengaruh parsial yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diakibatkan oleh kesempatan promosi (naik jabatan) yang rendah untuk karyawan yang berkinerja baik. Kurang adanya pengaruh parsial yang signifikan dari Pelatihan terhadap kinerja karyawan diakibatkan oleh belum dikembangkannya suatu sistem pelatihan yang berhubungan langsung dengan kebutuhan kerja dari karyawan untuk mendukung atau mempersiapkan kinerja yang lebih baik.

Dipelukan peran motivasi untuk membantu dua variabel independen yang lain (Pengembangan Karyawan dan Pelatihan) untuk bisa bersama-sama berkontribusi dalam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada akhirnya, untuk meningkatkan kinerja karyawan, ketiga variable tersebut perlu diperhatikan secara bersama-sama, dengan Motivasi Kerja memainkan peran yang lebih dominan.

REFERENSI

- Harijanto, G. S., Kristen, U., Wacana, S., Supatmi, S., Kristen, U., Wacana, S., Politik, K., & Keaganan, T. (2022). Pengaruh dewaAffandi, A., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Manajemen SDM Strategik. Bintang Visitama Publisher.
- Faisal, Somantri, M. D., & Napsiah, N. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Syariah Kcp Ciawi Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Fajri, J. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bpr. Bdw. Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Fitriana, F., Farida, U., & Abrianto, T. H. (2020). Pengaruh Motivasi, Self Awareness Dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 11–23. doi:10.24269/asset.v1i2.2557
- Ghozali Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). Semarang, Universitas Diponegoro. Universitas Diponegoro. Retrieved from http://slims.umn.ac.id//index.php?p=show_detail&id=19545

Novi Anggraeni¹, Realize²

- Hakim, & Alhakim, R. (2020). Effect of motivation, leadership, and work discipline on employees' performance (Case study of PT. Injakayu Terpadu, Gunung Putri - Bogor). *The Management Journal of Binaniaga*, 5(01), 23. <https://doi.org/10.33062/mjb.v5i01.372>
- Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asdiani, D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 332–344.
- Masoko, S. Y. J., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2022). The Influence Of Self-Efficacy, Empowerment And Organizational Culture On Employee Performance Of Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 10(2), 186–195.
- McDonald, K., & Hite, L. (2023). Career development: A human resource development perspective. *Career Development: A Human Resource Development Perspective*. Routledge. doi:10.4324/9781315767406
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Setiabudi, M. L., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas, dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kontraktor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.595>
- Surya, I. (2023). Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (Sarkawi, Ed.). Pustaka Bangsa.
- Taulo, D. N. M., Sari, F. A. Y., & Mauridhoh, M. M. (2023). Persiapan Industri Manufaktur Wilayah Kota Surabaya dalam Menghadapi Pasar Dunia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 505(2), 505–511. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Yusuf, D. P., Arfan, H. H., & Hamzah, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pns Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *Sjm: Sparkling Journal Of Management*, 1(4), 415–427. n terkoneksi politik terhadap cost of debt pada perusahaan manufaktur di indonesia. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(2).
- Luthfiany, N., Studi, P., Manajemen, M., Jakarta, U. T., Investasi, K., & Keuangan, L. (2022). Pengaruh Moderasi Kendala Keuangan pada Hubungan Leverage Keuangan terhadap Kesempatan Investasi pada Perusahaan Manufaktur. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(2).
- Wardah, Z., & Carolina, A. (2022). Pengaruh Whistleblowing System , Internal Control , Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Fraud Prevention. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(2).



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)