

# Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Komunikasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Trafoindo Prima Perkasa

Efelia Meliana Siregar<sup>1)\*</sup>, Agus Kusnawan<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>efeliameliana@gmail.com

<sup>2)</sup>kusnawanagus71@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;  
Perbaikan September 2022;  
Diterima September 2022;  
Tersedia online Oktober 2022

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Penilaian Kinerja  
Pengalaman Kerja  
Disiplin Kerja  
Semangat Kerja  
Komunikasi  
Pelatihan Kerja  
Pengembangan Karir

## Abstrak

Tujuan dari observasi ini yaitu mengkaji pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Komunikasi, Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Trafoindo Prima Perkasa. teknik yang digunakan ialah angket. Kajian yang digunakan pada skripsi ini ialah sistem kuantitatif, tes legalitas, tes realistik, tes normal data, tes heteroskedastisitas, degenerasi efektif berganda, koefisien korelasi, koefisien pemastian, tes t dan uji coba f.

Berlandaskan uraian data yang dilakukan, Penilaian Kinerja (X1) mempunyai dampak atas perhitungan signifikansi sebanyak 0,000, mempunyai perhitungan relevan bertambah rendah pada yang telah disesuaikan sejumlah 0,05, Pengalaman Kerja (X2) mempunyai dampak perhitungan relevan sejumlah 0,000, yakni mempunyai nilai relevan bertambah rendah sesuai disesuaikan 0,05, Disiplin Kerja (X3) mempunyai dampak perhitungan sejumlah 0,000, berarti mempunyai perhitungan yang rendah sesuai jumlah 0,05 Semangat Kerja (X4), Komunikasi (X5) mempunyai dampak atas perhitungan relevan sebesar 0,000 yakni, mempunyai jumlah lebih rendah sesuai yang ditetapkan sebesar 0,05 mempunyai dampak nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti mempunyai nilai signifikansi lebih rendah dari yang disesuaikan sebesar 0,05, Pelatihan Kerja (X6) mempunyai dampak dengan perhitungan relevan sejumlah 0,000 berarti, mempunyai perhitungan bertambah rendah seperti disesuaikan sejumlah 0,05.

## I. PENDAHULUAN

Peningkatan karir merupakan proses dilakukan bagi industri atau organisasi dan instansi demi terjadinya pergantian status, pangkat, maupun jabatan pegawai disuatu industri. Peningkatan jabatan pun memfokuskan atas pengembangan kemahiran pegawai. pada metode peningkatan profesi ada tiga bagian yang memiliki peran ialah pribadi, direktur, serta industri. Apabila dilihat dari pengalaman kegiatan beserta penilaian hasil

kinerja seorang pegawai maka, hal tersebut akan menjadi sebuah motivasi akan pengembangan karir pegawai. Namun, dalam mencapai sebuah pengalaman kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja yang baik dibutuhkan sebuah usaha, kerajinan dan keuletan pegawai itu sendiri dalam bekerja. Contohnya, bagaimana penilaian kinerja yang diberikan kepada pegawai, pelatihan kerja yang para pegawai lakukan diperusahaan dan bagaimana cara pegawai berkomunikasi dalam bekerja. Itu semua berpengaruh untuk pengembangan karir pegawai itu sendiri. Sedangkan untuk perusahaan pengembangan karir juga memiliki arti penting yaitu apabila seluruh pegawai mempunyai sumber daya manusia (sdm) yang berkompeten serta berkualitas sehingga memiliki pengembangan karir yang baik maka perusahaan atau organisasi akan mencapai target, tujuan, dan juga memiliki sdm yang tidak akan diragukan lagi.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Penilaian Kinerja

Menurut (Saefullah, n.d.) menyatakan bahwa :

“Penilaian kinerja adalah kegiatan yang diperlukan untuk menentukan prestasi yang mampu dicapai oleh setiap karyawan”.

Menurut (Farizi & Juventius Wahyu, 2021) menyatakan bahwa :

“Penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang dipakai untuk mengevaluasi serta memahami sejauh mana seorang pegawai sudah melakukan kewajibannya secara menyeluruh. Hal ini memiliki tujuan untuk memberikan umpan balik kepada pegawai sebagai upaya meningkatkan produktivitas serta menjadi dasar pengambilan berbagai kebijakan HCM terhadap pegawai”.

### Pengalaman Kerja

Menurut (Wulandari, 2021) menyatakan bahwa :

“Pengalaman kerja merupakan waktu lamanya seorang pegawai bekerja pada tempat yang kerjai dimulai dari saat diterimanya hingga sekarang”.

Menurut (Suryono Efendi & Ogy Winenriandhika, 2021) menyatakan yaitu :

“Beberapa faktor, antara lain lama/waktu bekerja, jumlah pengetahuan serta kemampuan yang dipunyai, dan penguasaan *job desc* serta peralatan, juga dapat memastikan berpengetahuan ataupun tak pribadi pegawai, nan juga merupakan parameter dari keahlian pekerjaan”.

### Disiplin Kerja

Berdasarkan (Andy & Sutrisna, 2018) mengutarakan :

“Ketaatan aktivitas menggambarkan kesanggupan dan kemauan mematuhi seluruh aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang ada”.

Menurut (Firmansyah et al., 2022) menyatakan bahwa :

“Disiplin merupakan keperluan relevan berisi mengakibatkan keadaan dan kondisi kerja bagi kebutuhan perolehan tujuan perusahaan”.

### Semangat Kerja

Menurut (Agus Susanto Naue, 2021) membuktikan :

“Semangat kerja mengacu pada seberapa antusias orang dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajiban mereka di dalam perusahaan”.

Menurut (Adrian Ariyanto & Sonny Santosa, 2021) mengutarakan :

“Antusiasme pekerjaan menggambarkan entitas yang membangun pribadi bahagia mengerjakan tugas aktivitas, dimana kebahagiaan aktivitas beserta ikatan hangat yang tercipta dilingkungan kerjanya”.

### **Komunikasi**

Menurut (Fx Pudjo Wibowo, 2018) menyatakan bahwa :

“komunikasi merupakan Pengalihan informasi dari seseorang ke orang lain agar supaya tugas bisa dimengerti dengan jelas”.

menurut (Destiana Utarinasari & Dian Widianingsih, 2022) menyatakan bahwa :

“Komunikasi merupakan tindakan menyampaikan gagasan serta penjelasannya berbentuk arahan kerja lalu instruksi dari pribadi arahan terhadap pegawai maupun anak buah agar mereka dapat menyelesaikan tugas kerja dengan seefisien mungkin”.

### **Pelatihan Kerja**

Menurut (Agus et al., 2021) menyatakan bahwa :

“Pelatihan merupakan aktivitas pengajaran tentang kemampuan yang diperlukan oleh pegawai baru”.

Menurut (Sugandha et al., n.d.) menyatakan bahwa :

“Pelatihan merupakan pemberian pelatihan terhadap pegawai baru dan pegawai yang ada kecakapan yang diperlukan guna melaksanakan pekerjaan dan tugas, contoh terhadap kemampuan pedagang terkini bagaimana cara memasarkan barang saudara”.

### **Pengembangan Karir Karyawan**

Berdasarkan (Larasati, 2018) yaitu :

“Peningkatan profesi membentuk aktivitas-aktivitas yang dilakukan bagi pribadi guna memperoleh strategi karir pribadinya”.

Menurut (Josi Farmiati & Ismail, 2021) menyatakan bahwa :

“Pengembangan karir mengarah terhadap prosedur dimana karyawan diperusahaan memiliki berbagai kewajiban, tingkah laku, kemahiran dalam bekerja, dari waktu ke waktu, dengan keterkaitan untuk tugas dan pekerjaannya”.

## **III. METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif karena metode kuantitatif sangat ideal diaplikasikan untuk penelitian yang mempunyai masalah yang jelas serta kerap kali dilaksanakan pada populasi yang besar. Penelitian kuantitatif memakai angka untuk membuat generalisasi luas tentang suatu fenomena. Dengan memfokuskan analisis data numerik, pendekatan komputasi dapat digunakan. Yaitu sejumlah angka yang diperlukan pada analisis statistik yang berasal dari skala pengukuran unit analisis yang dikenal sebagai variabel.

### **Topik Observasi**

alamat ketika pengkajian ini merupakan PT. TRAFINDO PRIMA PERKASA yang bermukim di Jalan Raya Siliwangi RT004/RW005, Kelurahan Alam Jaya, Kecamatan Jatiuwung, Tangerang, Banten-Indonesia. Telaah eksperimen ini dilakukan mendapatkan mendapati dampak Evaluasi Kemampuan, kemahiran Kegiatan, Semangat Kerja, Komunikasi, beserta Penataran Kerja terhadap peningkatan jabatan Karyawan di PT. TRAFINDO PRIMA PERKASA.

### **Jenis Dan Sumber Data**

Data primer adalah data yang didapatkan secara empiris dengan cara membagikan kuesioner kepada responden/partisipan. Langkahnya yaitu dengan kegiatan wawancara, observasi, serta survei. Fakta subordinat ialah informasi yang dikumpulkan dengan tidak tepat dengan penghubung. Statistik subordinat yang dipakai pada observasi menggunakan buku serta internet.

### Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Agus et al., 2022) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah golongan luas yang menjadi obyek ataupun subyek dengan sifat-sifat serta ciri-ciri yang ditentukan bagi pengkaji kepada diteliti serta diberi kemahiran”.

komunitas pada observasi ini melambangkan pekerja yang bertugas di PT.Trafoindo Prima Perkasa.

### Sampel

Berdasarkan (Sugiyono, 2017) mengemukakan :

“Representatif merupakan fase dari populasi dalam hal besaran serta spesifik”.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut (Fenti Hikmawati, 2017) menyatakan bahwa :

“Statistik parametrik mengasumsikan bahwa data untuk setiap variabel yang akan dievaluasi mengikuti distribusi normal. Akibatnya, sebelum memakai pendekatan statistik parametrik, peneliti wajib terlebih dahulu memastikan bahwa datanya normal”.

Uji normalitas memakai uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) jikalau memperlihatkan banyak merupakan 0,05 hingga petunjuk penyaluran rata-rata. Jikalau memperlihatkan makin rendah merupakan 0,05 hingga statistik tak terdistribusi umum.

Rumus tes normalitas :

$$X_h^2 = \frac{(f_o - f_{\square})^2}{f_{\square}}$$

Keterangan :

$X_h^2$  : Nilai chi kuadrat hitung.

$f_o$  : Nilai observasi.

$f_{\square}$  : Nilai harapan, didasarkan pada luas bidang kurva x jumlah data observasi.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono dalam (Nikolaus Duli, 2019) menyatakan bahwa :

“Uji multikolinearitas menentukan apakah faktor partikuler berisi model regresi linier berganda mempunyai hubungan yang sempurna atau tidak. Jikalau faktor partikelir memiliki korelasi yang tinggi, hubungan kurun waktu faktor bebas beserta faktor terikat akan terganggu”.

Menyebutkan tes multikolinearitas :

$$VIF_i = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

Keterangan :

$VIF_i$  : Variance inflation factor

$R_j^2$  : Koefisien determinasi antara  $X_1$  dengan variabel bebas lainnya.

$J$  : 1,2,...,p

#### 3. Tes Heteroskedastisitas

Berdasarkan (Basuki & Nano Prawoto, 2017) menyatakan :

“ketidaksamaan varians ialah endapan bagi seluruh data dalam bentuk degenerasi disebut sebagai heteroskedastisitas”.

#### IV. HASIL

##### 1. Tabel Model Summary

- Tes Kefasihan Konklusi ( $R^2$ )

##### Kefasihan Konklusi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 <sup>a</sup>	,706	,703	2,681

Pada tabel diatas dapat diidentifikasi bahwa nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,706 ( $0,840 \times 0,840$ ) yang artinya pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 70.6%. sedangkan sisanya ( $100\% - 70.6\% = 29,4\%$ ) disebabkan oleh daktor-faktor lain.

##### 2. Tabel Tes Asumsi

- Tes T

##### Uji T Variabel X1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.351	2.381		2.248	.027
	Penilaian Kinerja X1	.854	.056	.840	15.339	.000

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25

Penilaian Kinerja mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 15.339 dimana nilai  $15.339 > 198,552$  dengan jumlah relevan sebesar 0,00 dimana perhitungan  $0,00 < 0.05$  sehingga H1 dapat, yang maksud Penilaian Kinerja (X1) berimbas signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Y).

##### Uji T Variabel X2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.944	2.383		2.914	.004
	Pengalaman Kerja X2	.808	.055	.829	14.662	.000

Sumber: SPSS 25

Pengalaman Kerja mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14.662 dimana nilai  $14.662 > 198,552$  dengan jumlah relevan sejumlah 0,00 dimana perhitungan  $0,00 < 0.05$  sehingga H2 dapat, yang maksud Pengalaman Kerja (X2) berimbas signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Y).

#### Uji T Variabel X3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.179	2.202		1.444	.152
	Disiplin Kerja X3	.898	.051	.871	17.574	.000

Sumber: SPSS 25

Disiplin Kerja mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 17.574 dimana nilai  $17.574 > 198,552$  dengan jumlah relevan sejumlah 0,00 dimana perhitungan  $0,00 < 0.05$  sehingga H3 dapat, yang maksud Disiplin Kerja (X3) berimbas signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Y).

#### Uji T Variabel X4

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.809	2.402		2.835	.006
	Semangat Kerja X4	.811	.056	.828	14.599	.000

Sumber: SPSS 25

Semangat Kerja mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14.599 dimana nilai  $14.599 > 198,552$  dengan jumlah relevan sejumlah 0,00 dimana perhitungan  $0,00 < 0,05$  sehingga H4 dapat, yang maksud Semangat Kerja (X4) berimbas signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Y).

#### Uji T Variabel X5

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.517	2.968		3.544	.001
	Komunikasi X5	.733	.069	.729	10.556	.000

Sumber: SPSS 25

Komunikasi mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10.556 dimana nilai  $10.556 > 198,552$  dengan jumlah relevan sejumlah 0,00 dimana perhitungan  $0,00 < 0,05$  sehingga H4 dapat, yang maksud Komunikasi (X5) berimbas signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Y).

#### Uji T Variabel X6

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
B	Std. Error	Beta				

1	(Constant)	10.674	2.743		3.892	.000
	Pelatihan Kerja X6	.748	.066	.754	11.370	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: SPSS 25

Pelatihan Kerja mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11.370 dimana nilai  $11.370 > 198,552$  dengan jumlah relevan sejumlah 0,00 dimana perhitungan  $0,00 < 0,05$  sehingga H4 dapat, yang maksud Pelatihan Kerja (X6) berimbas signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Y).

- **Tes F (Tes Serentak)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1971.852	6	328.642	72.223	.000 <sup>b</sup>
	Residual	423.188	93	4.550		
	Total	2395.040	99			

a. Faktor terikat : Pengembangan Karir (Y)

b. Dugaan : (Stabil), Penataran pekerjaan (X6), Penilaian Kinerja (X1) , Komunikasi (X5), Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Semangat Kerja (X4)

Berdasar skema berlandaskan memperoleh tinjau nilai  $F_{hitung}$  sebesar 72,223 menggunakan perhitungan substansial yang menduga konstan, yakni sejumlah 0,05 serta  $F_{tabel} (1.58) < (72,223) F_{hitung}$ , maka dapat diberi kesimpulan tipe regresi berlipat ganda ini amat efisien bagi manfaat. faktor bebas terdiri dari faktor Penilaian Kinerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Semangat Kerja (X4), Komunikasi (X5), Pelatihan Kerja (X6) bisa bermanfaat bagi memperkirakan faktor terikat yakni Pengembangan Karir Pegawai (Y).

## V. KESIMPULAN

Berlandaskan jumlah dari observasi beserta analisis data perihal “Dampak Penilaian Kinerja, Pengalaman Kegiatan, Disiplin Kegiatan, antusiasme pekerjaan, Komunikasi, lalu Pelatihan kegiatan atas Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Trafoindo Prima Perkasa”, maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu situasi ini mampu kebenaran beserta buatan tes t yang secara parsial memenuhi syarat pengujian, dengan diperoleh t- hitung, Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, semangat kerja, komunikasi, dan pelatihan



kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung > t tabel, sehingga H1, H2, H3, H4 dan H5, H6 diterima.

Berlandaskan riset, pengkajian, serta kesimpulan serta terpaku riset, bahwa pendapat yang mampu sampaikan seperti :

Saran kepada industri :

1. Diharapkan PT. Trafoindo Prima Perkasa terus mengevaluasi penilaian kinerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, semangat kerja, komunikasi, dan pelatihan kerja agar pengembangan karir karyawan PT. Trafoindo Prima Perkasa terus meningkat

2. Bagi Universitas Buddhi Dharma

Serta buatan penelitian yang sudah dilakukan, pencatat menginginkan observasi ini beroleh menambah ilmu pengetahuan, dan pengalaman ketika menerapkan filosofi nan menubuatkan dapat di Universitas Buddhi Dharma (UBD) serta diimbangi bersama aplikasi nan jelas berada industri.

3. Bagi Peneliti Kemudian :

Dari hasil penelitian nan sudah dilakukan, penulis mengharapkan penelitian ini dapat berguna berisi meningkatkan pengetahuan keahlian serta kemahiran perihal penilaian kinerja, pengalaman kegiatan, disiplin pekerjaan, semangat kerja, komunikasi, lalu pelatihan aktivitas atas pengembangan karir pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Ariyanto, & Sonny Santosa. (2021). *Pengaruh Mutasi Rotasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT. Kantuna Boga Makmur)*. 1. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1117/562>
- Agus, K., Silaswara, D., & Parameswari, R. (2021). *Analisa Keberhasilan Program Pelatihan menggunakan Webinar di Masa Pandemi Covid-19*. 4. <https://media.neliti.com/media/publications/373538-analysis-of-the-success-of-training-prog-343d7638.pdf>
- Agus, K., Wibowo, F. X. P., & Hernawan, E. (2022). *Analysis of Influencing Factors To Increase Product Selling Value During the Covid-19 Pandemic (Case Study of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Kampung Sejahtera Mandiri Teras Pancasila Tangerang, Banten)*. 20. [https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=bTE6kI8AAAAJ&pagesize=80&citation\\_for\\_view=bTE6kI8AAAAJ:bEWYMUwI8FkC](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=bTE6kI8AAAAJ&pagesize=80&citation_for_view=bTE6kI8AAAAJ:bEWYMUwI8FkC)
- Agus Susanto Naue. (2021). *PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PEMBERIAN BONUS TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO*. 4. <http://www.e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/J-MACC/article/view/2639/1738>
- Andy, & Sutrisna. (2018). *Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama*. 16.
- Basuki, A. T., & Nano Prawoto. (2017). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis* (PT. RAJAGRAFINDO PERSADA (ed.)).
- Destiana Utarinasari, & Dian Widianingsih. (2022). *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di RS Mary Cileungsi Hijau*. 3. <https://jurnal.binamandiri.ac.id/index.php/jmbk/article/view/53/40>
- Farizi, H., & Juventius Wahyu. (2021). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Mulia Ekatama*.
- Fenti Hikmawati. (2017). *Metodologi Penelitian* (PT. RAJAGRAFIONDO PERSADA (ed.)).

- Firmansyah, Nanda Aulia, & Suhendri. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. KISEL (TELKOMSEL) PEKANBARU*. 1. <http://journal.jotika.co.id/index.php/JME/article/view/32/29>
- Fx Pudjo Wibowo. (2018). *PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta)*. 12. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1589698&val=5260&title=PENGARUH KOMUNIKASI KONFLIK STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN Studi Kasus di Perusahaan Perak Toms Silver Yogyakarta](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1589698&val=5260&title=PENGARUH%20KOMUNIKASI%20KONFLIK%20STRES%20KERJA%20DAN%20LINGKUNGAN%20KERJA%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20KARYAWAN%20Studi%20Kasus%20di%20Perusahaan%20Perak%20Toms%20Silver%20Yogyakarta)
- Josi Farmiati, & Ismail. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Bank Aceh Syariah*. <http://journal.lembagakita.org/index.php/emt/article/view/408/pdf>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*.
- Nikolaus Duli. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. (C. B. UTAMA (ed.)).
- Saefullah, U. A. (n.d.). *Tampilan Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan*. Retrieved March 29, 2022, from <https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/1761/618>
- Sugandha, Wibowo, F. P., & Hendra. (n.d.). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.JEMBO ENERGINDO*. 3.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Sutopo (ed.)).
- Suryono Efendi, & Ogy Winenriandhika. (2021). *PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. MARKETAMA INDAH*. 3. <https://ejournal.goacademica.com/index.php/ja/article/view/383/360>
- Wulandari, S. K. (2021). *PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRY DIBIDANG KONVEKSI TERPAL TENDA*. Institut Agama Islam Negeri.