



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 4515-4535

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Hubungan Antara Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinverho Energi Indonesia

Winda Rachmah Meinarti^{1✉}, Yudi Ferdiana Permana²

Digitech University

Email: windarm22@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini menganalisis hubungan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Sinverho Energi Indonesia menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan secara mendalam. Metode kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi persepsi, pengalaman, dan pandangan karyawan terkait pelatihan dan pengembangan karir mereka serta dampaknya terhadap kinerja. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Implikasi manajerial dari temuan ini disajikan sebagai dasar untuk merancang program pelatihan dan pengembangan karir yang lebih efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sinverho Energi Indonesia.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Metode Kualitatif, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir*

Abstract

This research analyzes the relationship between job training and career development on employee performance at PT. Sinverho Energi Indonesia uses a qualitative approach. This research aims to understand the impact of job training and career development on improving employee performance in depth. Qualitative methods are used to explore employees' perceptions, experiences and views regarding their training and career development and their impact on performance. Data was collected through in-depth interviews and document analysis. The research results show that there is a significant relationship between job training, career development and employee performance. The managerial implications of these findings are presented as a basis for designing more effective training and career development programs, which in turn can improve employee performance at PT. Sinverho Energy Indonesia.

Keywords: *Career Development, Employee Performance, Job Training, Qualitative Methods*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi, dan manajemen yang matang juga ditekankan dalam organisasi perusahaan. Berbagai organisasi, lembaga, instansi, dan perusahaan berusaha meningkatkan kinerja seluruh elemen dalam organisasinya masing – masing dengan tujuan menjamin kelangsungan hidup organisasi. Karena semakin ketatnya persaingan di berbagai bidang, maka seluruh elemen dalam organisasi semakin memberikan perhatian yang serius terhadap proses pengelolaan dan pemeliharaan operasional organisasi, guna membangun system manajemen yang kokoh dan mampu menghadapi perkembangan yang ada saat ini (Alim & M., 2021). Unsur utama dalam kegiatan perusahaan adalah sumber daya manusia. Meskipun kita berada di era teknologi, dimana aktivitas manusia digantikan oleh mesin, namun sumber daya manusia tetap menjadi elemen terpenting dalam sebuah organisasi. Sebab, setinggi apa pun performa peralatan yang digunakan suatu perusahaan untuk produksi, tidak akan ada artinya kecuali dioperasikan oleh manusia. Karena begitu kuatnya ikatan antara personel dan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka seringkali timbul permasalahan dalam lingkungan kerja para karyawan, salah satu permasalahan tersebut adalah penciptaan tenaga kerja (Zuana, Swasto, & Susilo, 2014).

Pelatihan vokasi tidak hanya sekedar formalitas kegiatan perusahaan, namun juga berperan dalam perolehan pengetahuan dasar. Karyawan juga dapat belajar bagaimana melakukan sesuatu dengan tepat dan akurat. Pelatihan kejuruan juga dapat mengurangi kinerja buruk di masa depan dengan meminimalkan atau menghilangkan kesalahan yang dilakukan karyawan (Zuana, Swasto, & Susilo, 2014). Pengembangan karir pada suatu

perusahaan dinilai baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan, produktivitas kerja, promosi, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jalur karir, dan perencanaan kerja (Bahri & Nisa, 2017).

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan. Hal ini membantu mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara disiplin baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin juga membantu mendidik karyawan untuk mengikuti dan menikmati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada untuk kinerja yang baik (Alim & M., 2021). Disiplin mengacu pada sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan perusahaan tertulis dan tidak tertulis. Peraturan tersebut antara lain mengenai ketidakhadiran pegawai, keterlambatan, dan pemberangkatan lebih awal. Oleh karena itu, manajemen harus secara tepat menangani perilaku disiplin karyawannya. Banyak orang yang mengartikan disiplin seolah – olah karyawan selalu datang dan pulang kerja tepat waktu. Pendapat ini hanyalah salah satu pendapatan yang dibutuhkan organisasi anda. Oleh karena itu, disiplin dapat diartikan sebagai perilaku yang terdokumentasi atau tidak terdokumentasi. Disiplin kerja diartikan sebagai “sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelayut untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” (Juliani & Nurdin, 2019).

Mengingat betapa pentingnya pelatihan kerja, kedisiplinan karyawan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di perusahaan, maka peneliti akan menganalisis lebih jauh bagaimana hubungan antara pelatihan kerja, kedisiplinan karyawan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Sinverho Energi Indonesia. PT. Sinverho Energi Indonesia ini sendiri didirikan pada 2019, namun jika ditarik pada awal dirintis telah dimulai dari 2004 dan sebelumnya masih berbentuk CV yang bernama CV. Setia Pratama Aircond. PT. Sinverho Energi Indonesia ini juga perusahaan yang bergerak di berbagai bidang namun focus utamanya adalah pada bidang HVAC, dimana PT. Sinverho Energi Indonesia berperan sebagai supplier, installer, dan service center dari berbagai brand besar seperti Daikin, Gree, Midea, Haier, dan masih banyak brand lainnya.

Pelatihan kerja, Kedisiplinan karyawan, dan Pengembangan karir sangat penting dan diperlukan bagi karyawan PT. Sinverho Energi Indonesia untuk dapat menyeimbangkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya pelatihan kerja maka akan dapat mengembangkan kemampuan dan ketrampilan para karyawan, serta dengan kedisiplinan karyawan dapat

meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja, begitu pula dengan pengembangan karir dapat meningkatkan kualitas bekerja di PT. Sinverho Energi Indonesia.

Berdasarkan pengamatan peneliti objek penelitian, peneliti menemukan beberapa hal yang diterapkan di PT. Sinverho Energi Indonesia. Pertama, rekrutmen karyawan dan pelatihan kerja yang dilakukan oleh HRD PT. Sinverho Energi Indonesia tidak mengharuskan pelamar memiliki gelar. Kedua karyawan di perusahaan ini terkadang ada keterlambatan datang ke kantor dengan faktor cuaca atau kendaraan yang rusak. Ketiga pengembangan karir pada Perusahaan ini sudah ada terlihat dari data karyawan dan jabatannya. Namun, prosedur peningkatan jenjang karir pada Perusahaan tersebut belum jelas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, bahwa peneliti tertarik melaksanakan penelitian dengan judul "Analisis Hubungan Antara Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sinverho Energi Indonesia".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada pelatihan kerja, kedisiplinan karyawan, dan pengembangan karir untuk memahami dan menggambarkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Studi ini bertujuan untuk menjelaskan fenomena dan hubungan antar variabel tanpa memanipulasi mereka, dengan tujuan akhir untuk mengembangkan teori yang sesuai dengan data lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Filosofi dari Sinverho itu sendiri adalah Sinverho, singkatan dari Sinergi Vertical & Horizontal, merujuk pada konsep sinergi yang melibatkan dua dimensi penting: Vertical (Habluminallah) dan Horizontal (Habluminannas). Dalam konteks ini, sinergi diartikan sebagai bentuk proses atau interaksi yang menghasilkan keseimbangan harmonis, memungkinkan pencapaian hasil yang optimal. Dimensi Vertical, atau Habluminallah, menunjukkan hubungan seseorang dengan Tuhan. Ini mencakup aspek spiritual dan keagamaan dalam kehidupan individu, membangun ikatan yang erat antara manusia dan keberadaan spiritualnya. Sementara itu, dimensi Horizontal, atau Habluminannas, merujuk pada hubungan antara individu dengan sesama manusia. Ini mencakup interaksi sosial, empati, dan kepedulian terhadap orang lain, membentuk keseimbangan dalam dinamika hubungan interpersonal. Dengan Sinverho, kita mengakui pentingnya menciptakan

keselarasan baik dalam hubungan vertical dengan Tuhan maupun hubungan horizontal dengan sesama manusia, menciptakan fondasi untuk keharmonisan dan pencapaian yang optimal dalam kehidupan sehari-hari.

PT. Sinverho, yang didirikan pada tahun 2019, memiliki sejarah yang dimulai jauh sebelumnya, pada tahun 2004. Pada awalnya, perusahaan ini beroperasi dalam bentuk CV (Commanditaire Vennootschap) dengan nama CV. Setia Pratama Aircond. Sejak berdirinya pada tahun 2004, CV. Setia Pratama Aircond telah berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik di bidangnya. Dengan perkembangan yang signifikan, pada tahun 2019, perusahaan mengalami transformasi menjadi PT. Sinverho. Transformasi ini bukan hanya sekadar perubahan nama, tetapi juga mencerminkan perluasan dan pembaruan strategis dalam visi dan misi perusahaan. Sebagai entitas yang berfokus pada Sinergi

Vertikal & Horizontal, PT. Sinverho terus membangun fondasi yang kuat untuk memberikan kontribusi positif dalam industri, mempertahankan integritas bisnis, dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan layanan yang inovatif dan berorientasi pada kualitas.

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perusahaan yang bergerak pada bidang HVAC yaitu PT. Sinverho Energi Indonesia, yang dimana Perusahaan ini berperan sebagai Supplier, Installer dan Service Center dari berbagai brand besar seperti Daikin, Gree, Midea, Haider dan brand lainnya. Tujuan dari penelitian ini sendiri pun yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan di antara pelatihan kerja dan pengembangan karir yang akan pada peningkatan kinerja karyawan di PT Sinerho Energi Indonesia dan mengetahui apakah ada faktor – faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran pada objek penelitian ini adalah Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang di tetapkan oleh perusahaan. Menurut (Simamora, 1999) melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengkoreksi kelemahan – kelemahan dalam kinerjanya dan Pengembangan karir akan memberi keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan labour turn over, dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan

kesempatan karir yang ada. Pengembangan karir secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan Visi yang menjadi pilihan utama dan andalan bagi konsumen dalam hal permasalahan tata udara maupun kesehatan dengan mengedepankan kecepatan, ketepatan dan keakuratan yang disertai dengan sebuah budaya kejujuran yang tinggi, dan Misi yang memberikan sebuah solusi total dalam permasalahan tata udara baik itu Maintenance, Repair, Instalasi, maupun Over Haul dengan merek - merek yang sudah ternama dan terpercaya secara internasional dengan memberi keleluasaan konsumen untuk berkonsultasi dalam hal apapun untuk permasalahan tata udara serta menyediakan dan menyebarluaskan berbagai kebutuhan perlengkapan dan peralatan medis dengan kualitas yang baik sehingga membantu melawan penyebaran wabah.

Adapula prinsip utama dari perusahaan ini adalah Teknisi tersertifikasi oleh BNSP dan brand, bergaransi dengan memberikan garansi pekerjaan sampai dengan 1 tahun, tidak pernah mengambil keuntungan dengan merugikan pelanggan, menerapkan happy solution supaya pelanggan selalu bahagia, dan membantu supaya pelanggan mendapatkan teknologi terbaik dan terupdate.

Tugas pokok dan tanggung jawab pada jajaran struktur organisasi dan staff di atas adalah sebagai berikut :

1. Head Director (Kepala Direktur) memiliki variasi yang berbeda pada setiap Perusahaan, namun secara umum tugas seorang direktur adalah sebagai berikut :
 - a. Mengelola bisnis dan Menyusun strategi bisnis untuk kemajuan Perusahaan
 - b. Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan sehingga seluruh kinerja karyawan bisa di tingkatkan atau dipertahankan.
 - c. Menentukan dan memilih staf – staf yang membantu dalam Perusahaan
 - d. Menyetujui anggaran belanja Perusahaan
 - e. Mengirim laporan secara rutin ke para pemegang saham
 - f. Menerapkan visi misi Perusahaan
2. General Manager memimpin beberapa atau seluruh manajer fungsional. Tanggung jawab general manager secara umum meliputi :
 - a. Memimpin tim manajemen
 - b. Merencanakan semua aspek kegiatan dalam menjalankan fungsi – fungsi manajemen
 - c. Menetapkan kebijakan Perusahaan baik jangka Panjang maupun jangka pendek
 - d. Memastikan efisiensi tiap – tiap unit Perusahaan

- e. Mengkoordinasikan pekerjaan semua departemen
 - f. Berpartisipasi dalam perumusan kebijakan dan strategi
 - g. Memimpin staf dalam memnuhi aspek keuangan, lingkungan, dan tanggung jawab Masyarakat
 - h. Membimbing karyawan, dan menjelaskan tugas – tugas kepada mereka secara jelas
 - i. Megkoordinis dan mengawasi seluruh aktivitas yang dilaksanakan oleh Perusahaan
 - j. Membantu peraturan intern pada Perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan Perusahaan
3. Estimator (Perencana Biaya) memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memperkirakan biaya proyek konstruksi yang direncanakan dalam hal tenaga kerja, peralatan dan bahan yang di butuhkan, tugas tanggung jawab yang lainnya sebagai berikut :
- a. Menganalisis rencana, tagihan jumlah dan dokumentasi proyek lainnya untuk memperkirakan biaya.
 - b. Meneliti, mencari sumber, menegosiasikan, dan mendapatkan harga dan penawaran terbaik dari pemasok dan subkontraktor.
 - c. Menganalisis data yang dapat memengaruhi biaya (seperti nilai tukar mata uang dan tingkat produktivitas perusahaan).
 - d. Menilai risiko keuangan, teknis dan operasional proyek.
 - e. Mengunjungi lokasi proyek untuk mengumpulkan informasi.
 - f. Memiliki kesadaran akan teknologi konstruksi terbaru.
 - g. Tetap up to date dengan persyaratan peraturan dan legislatif terbaru.
 - h. Bekerja dengan anggota kunci tim proyek (seperti manajer penawaran) dan berhubungan dengan klien dan pemasok.
 - i. Menyimpan catatan terperinci dan menulis laporan.
4. Branch Manager adlah jabatan eksekutif yang bertanggung jawab untuk mengelola sebuah kantor cabang di lokasi tertentu. Tugas dan tanggung jawab dari branch manager itu sendiri sebagai berikut :
- a. Mengkoordinasikan semua kegiatan operasional di kantor cabang.
 - b. Branch manager bisa mempekerjakan staf dan melakukan pelatihan kepada anggota staf baru.
 - c. Mengembangkan target dan mempertahankan kinerja perusahaan.

- d. Memimpin kegiatan pemasaran di kantor cabang.
 - e. Mengevaluasi segala kegiatan di kantor cabang.
 - f. Melakukan manajemen risiko dalam operasional kantor cabang.
 - g. Memberikan solusi terhadap setiap permasalahan di kantor cabang.
 - h. Menilai kinerja karyawan yang berada di bawahnya.
 - i. Mengarahkan seluruh aspek operasional yang meliputi distribusi, customer service, sumber daya manusia, administrasi dan penjualan sesuai dengan tujuan perusahaan.
 - j. Memberikan pelatihan, pembinaan, pengembangan dan motivasi bagi karyawan.
 - k. Mengembangkan target dan rencana bisnis kantor cabang.
 - l. Menilai kondisi pasar lokal dan mengidentifikasi peluang penjualan saat ini dan prospek ke depannya.
 - m. Mempertanggungjawabkan pencapaian kepada pimpinan.
 - n. Mengelola anggaran dan mengalokasikan dana dengan tepat.
 - o. Mencari tahu kekurangan dan mengusulkan solusi yang memenuhi tantangan dan meningkatkan peluang pertumbuhan.
 - p. Berbagi pengetahuan dengan cabang dan kantor pusat lain tentang praktik yang efektif.
 - q. Menangani masalah kepuasan pelanggan dan karyawan dengan segera.
 - r. Mematuhi standar etika yang tinggi, dan mematuhi semua aturan atau hukum yang berlaku.
 - s. Memperkuat jaringan untuk meningkatkan reputasi cabang dan perusahaan.
 - t. Tetap mengikuti persaingan pasar dan melaporkan pergerakan dan penetrasi pasar.
5. Technical Support (Teknisi) adalah pekerjaan dari seseorang yang ahli dibidang teknisi dan terdapat di sebuah organisasi atau Perusahaan. Tugas dan tanggung jawab dari seorang technical support adalah sebagai berikut :
- a. Memastikan sistem berjalan dengan lancar.
 - b. Melakukan instalasi sistem baik untuk perangkat keras maupun perangkat lunak.
 - c. Menjalankan troubleshooting dan memperbaiki sistem yang mengalami kerusakan.
 - d. Memberikan pelatihan untuk pengguna dari sistem tersebut.
 - e. Mengatasi berbagai masalah dari klien yang menyangkut penerapan, pengaturan, dan pemakaian dari hardware atau software tersebut. Biasanya, akan diberikan

- dalam bentuk email, sms, chat, website, atau lewat layanan telepon.
- f. Memastikan komputer yang dijalankan terhubung langsung ke jaringan.
 - g. Melakukan update sistem operasi secara rutin.
 - h. Menjalankan backup data untuk menghindari kehilangan data secara permanen.
 - i. Melakukan pembuatan jaringan dan kabel data.
 - j. Memastikan keamanan dari data user agar tidak mudah diambil oleh orang lain dan tidak di hack atau diambil tanpa izin dengan mudahnya.
 - k. Menghadapi permasalahan klien dan memberikan solusi yang terbaik berkenaan dengan komputer dan sistemnya.
 - l. Memastikan sistem tambahan dari perangkat keras seperti printer dan scanner mampu beroperasi dengan baik.
6. Accounting (Keuangan) adalah individu yang bertanggung jawab atas pengelolaan catatan keuangan dan laporan keuangan Perusahaan. Tugas dan tanggung jawab dari seorang accounting adalah sebagai berikut :
- a. Merekam dan memeriksa transaksi keuangan
 - b. Menyiapkan laporan keuangan
 - c. Memeriksa kepatuhan pajak
 - d. Menganalisis data keuangan
 - e. Berkomunikasi dengan manajemen
 - f. Mengelola pembayaran
7. Purchasing pada sebuah Perusahaan atau pada dunia retail disebut sebagai buyer, adalah sebuah posisi dalam Perusahaan yang bertugas untuk membeli barang atau jasa dari pihak ketiga. Tugas dan tanggung jawab oleh seorang purchasing adalah :
- a. Memastikan kebutuhan Perusahaan yang harus dibeli
 - b. Memastikan setiap pembelian sudah di setujui oleh manajemen eksekutif
 - c. Memastikan bahwa barang tiba dengan kondisi baik dan tiba tepat waktu
 - d. Menjaga hubungan baik dengan vendor
 - e. Mediasi pembayaran dan memastikan pembayaran tepat waktu
 - f. Dokumentasi invoice, faktur, purchase order / work order

Hasil Penelitian

Pada hasil penelitian ini meliputi informasi yang diperoleh dari kebiayas mengolah atau menganalisis data yang telah dikumpulkan dari wawancara, observasi dan dokumen yang tersedia. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinverho Energi Indonesia, dengan informan

yang bernama Bapak Dely Fikri Hadian sebagai Branch Manager dan seorang staff di PT. Sinverho Energi Indonesia. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti memperoleh hasil bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir itu saling berhubungan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dely Fikri Hadian sebagai Branch Manager dan salah seorang staf di PT. Sinverho Energi Indonesia, peneliti mendapatkan data dan jawaban yang menjawab pertanyaan dari "Bagaimana Hubungan pelatihan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan?" dan Bapak Dely Fikri Hadian mengemukakan jawaban (Hadian D. F., Bagaimana hubungan pelatihan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan?, 2024) "Pelatihan kerja dan pengembangan karyawan meningkatkan keterampilan, motivasi, dan keterlibatan karyawan, sehingga berdampak positif pada produktivitas, peningkatan kualitas pekerjaan, dan kemampuan adaptasi mereka, secara keseluruhan meningkatkan kinerja karyawan."

Di Indonesia pada sebuah Perusahaan selalu sama yaitu ada sesi training atau pelatihan kerja karyawan, di PT. Sinverho Energi Indonesia juga sama halnya dengan Perusahaan – Perusahaan lain dengan saya mengajukan pertanyaan kepada bapak Dely Fikri Hadian "Jika sudah diterima bekerja di PT. Sinverho Energi Indonesia apakah masih ada sesi training atau pelatihan kerja ?, dan apa saja strategi atau pendekatan yang PT. Sinverho Energi Indonesia terapkan dalam merancang program pelatihan ?" peneliti mendapatkan jawaban yang spesifik dari Bapak (Hadian D. F., Sesi Training / Pelatihan Kerja, 2024) "Untuk pertanyaan pertama akan saya jawab, pada umumnya Perusahaan menyadari pentingnya pengembangan karyawan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan berkelanjutan dapat mencakup aspek-aspek seperti peningkatan keterampilan teknis, pemahaman terhadap budaya perusahaan, keamanan, atau pengembangan keterampilan kepemimpinan. Program ini dapat membantu karyawan untuk tetap relevan, termotivasi, dan efektif dalam melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu, adanya sesi pelatihan setelah diterima bekerja di perusahaan tersebut bisa menjadi bagian dari kebijakan perusahaan untuk mendukung pengembangan karyawan. Dan untuk pertanyaan kedua akan saya jawab, di PT. Sinverho Energi Indonesia ini sendiri menerapkan strategi atau pendekatan yang fokus pada kombinasi materi pelatihan dan uji praktek untuk merancang program pelatihan karyawan. Pendekatan ini menunjukkan perusahaan memberikan pengetahuan teoritis melalui materi pelatihan, yang kemudian diuji dalam situasi praktis

untuk memastikan pemahaman dan penerapan keterampilan oleh karyawan. Dengan demikian, program pelatihan dapat dirancang untuk memadukan teori dan praktik, memastikan bahwa karyawan tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu mengaplikasikannya secara efektif dalam pekerjaan sehari-hari. Pendekatan ini dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan memastikan relevansi langsung dengan tugas dan tanggung jawab karyawan di PT. Sinverho Energi Indonesia.”

Berbicara tentang strategi pada Perusahaan, peneliti disini mengajukan pertanyaan strategi untuk pengembangan karir karyawan “apa strategi umum dari PT.Sinverho Energi Indonesia dalam mendukung pengembangan karir karyawan ?” dan Bapak (Hadian D. F., 2024) memberikan jawaban yang singkat namun spesifik “Strategi umum dari PT. Sinverho Energi Indonesia dalam mendukung pengembangan karir karyawan adalah dengan melaksanakan pelatihan secara berkelanjutan. Dengan menyediakan program pelatihan yang terus-menerus, perusahaan dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka sepanjang waktu. Pendekatan ini dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung untuk mengembangkan diri mereka sendiri, meningkatkan nilai tambah mereka bagi perusahaan, dan meraih peluang karir yang lebih baik di masa depan.”

Dengan jawaban dari Bapak Dely Fikri Hadian di atas peneliti menjadi lebih penasaran dengan mengajukan pertanyaan tentang “Apa jenis program pengembangan karir yang tersedia di PT. Sinverho Energi Indonesia, dan Bagaimana Perusahaan mengelola promosi dan kenaikan pangkat karyawan ?” Bapak (Hadian D. F., Pengembangan Karir dan Promosi Pangkat, 2024) “Jenis program pengembangan karir yang tersedia di PT. Sinverho Energi Indonesia mencakup pelatihan dan sertifikasi. Program ini mungkin dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, serta memberikan pengakuan formal melalui sertifikasi. Dengan demikian, perusahaan ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus mengembangkan diri mereka dan meningkatkan nilai tambah mereka di lingkungan kerja.” Dan pertanyaan kedua “PT. Sinverho Energi Indonesia mengelola promosi dan kenaikan pangkat karyawan dengan melibatkan proses training dan uji coba. Setelah karyawan menjalani pelatihan dan uji praktek, keputusan promosi atau kenaikan pangkat akan dipertimbangkan oleh manajemen. Pendekatan ini menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kualifikasi dan kinerja karyawan dalam mempertimbangkan promosi, dengan menyertakan faktor-faktor yang terukur dan diuji dalam proses pengambilan keputusan tersebut.”

Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bapak (Hadian D. F., Faktor - faktor lingkungan kerja, 2024) faktor di lingkungan kerja yang dapat memperkuat dan melemahkan itu adalah "Faktor-faktor di lingkungan kerja yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melibatkan dukungan manajemen, budaya perusahaan yang mendukung pertumbuhan, ketersediaan sumber daya, komunikasi yang efektif, dan kemungkinan adanya hambatan organisasional atau perubahan yang dapat mempengaruhi implementasi program pelatihan."

Karena mendengar jawaban dari Bapak Dely Fikri Hadian adanya mempengaruhi implementasi program pelatihan membuat peneliti mengajukan pertanyaan "Bagaimana PT. Sinverho Energi Indonesia mengukur peningkatan keterampilan dan pengetahuan setelah karyawan menyelesaikan program pelatihan ?" dan Bapak (Hadian D. F., Implementasi Program Pelatihan, 2024) menjawab "PT. Sinverho Energi Indonesia mungkin mengukur peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan setelah menyelesaikan program pelatihan melalui evaluasi kinerja individu, uji kompetensi, atau penggunaan indikator kinerja khusus yang relevan dengan materi pelatihan. Sistem evaluasi ini dapat membantu perusahaan memantau dampak positif dari program pelatihan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih lanjut."

Dan juga pada bagian pengembangan karir karyawan peneliti memberikan pertanyaan "Apakah PT. Sinverho Energi Indonesia memiliki program mentoring atau coaching untuk membantu pengembangan karir karyawan ? dan apakah program pelatihan kerja di PT. Sinverho Energi Indonesia ini meningkatkan kinerja karyawan ?" peneliti mendapatkan jawaban yang sangat spesifik dari Bapak (Hadian D. F., Program Mentoring / Coaching, 2024) "PT. Sinverho Energi Indonesia memiliki program mentoring atau coaching untuk membantu pengembangan karir karyawan. Program ini mungkin dirancang untuk memberikan dukungan, bimbingan, dan pembimbingan kepada karyawan dalam pengembangan keterampilan, pemahaman organisasional, dan pencapaian tujuan karir mereka. Dengan adanya mentoring atau coaching, perusahaan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat tumbuh dan berkembang lebih baik, mendukung pencapaian potensi maksimal mereka." Jawaban dari pertanyaan kedua "Program pelatihan kerja di PT. Sinverho Energi Indonesia tentu saja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan tersebut dapat membantu meningkatkan

produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan karyawan untuk mengatasi tantangan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, program pelatihan diharapkan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan di PT. Sinverho Energi Indonesia.”.

Hubungan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Staff

Pada sesi pertanyaan yang merujuk ke persepsi karyawan yang mendapatkan pelatihan serta mendapatkan dampak terhadap kinerja nya peneliti memberikan pertanyaan kepada Bapak Dely Fikri Hadian “Apakah terdapat bukti bahwa karyawan yang aktif yang terlibat dalam pengembangan karir ?” dengan jawaban yang spesifik Bapak (Hadian D. F., Wawancara Seputar Karyawan Aktif Pengembangan Karir, 2024) “Ada bukti bahwa karyawan yang aktif terlibat dalam pengembangan karir di PT. Sinverho Energi Indonesia. Beberapa teknisi telah berhasil memperoleh sertifikat dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), menunjukkan keterlibatan mereka dalam upaya pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang diakui secara formal. Pencapaian sertifikasi ini dapat dianggap sebagai bukti konkrit bahwa karyawan telah mengambil langkah-langkah aktif untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka.”.

Pada pengembangan karir karyawan juga peneliti memberikan pertanyaan tentang layanan konsultasi karir “Apakah PT. Sinverho Energi Indonesia menyediakan layanan konsultasi karir atau pembimbing bagi karyawan ?” dan jawaban yang diberikan Bapak (Hadian D. F., Wawancara Seputar Konsultasi Karir, 2024) “PT. Sinverho Energi Indonesia menyediakan layanan konsultasi karir atau pembimbing bagi karyawan. Proses ini melibatkan diskusi dengan karyawan untuk membahas peran atau posisi yang ingin diambil, dengan contoh dalam bidang teknik seperti pilihan antara keahlian AC Residential atau AC Industrial. Pendekatan ini memungkinkan karyawan untuk mendapatkan panduan dan pembimbingan terkait pengembangan karir mereka sesuai dengan tujuan dan minat masing-masing.”

Adapula peranyaan yang merujuk pada dampak kinerja karyawan yaitu “Bisakah anda memberikan contoh bagaimana pelatihan tertentu telah berdampak pada peningkatan keterampilan dan produktivitas karyawan ?” Bapak (Hadian D. F., Wawancara Seputar Dampak Peningkatan Keterampilan dan Produktivitas Karyawan, 2024) “Sebagai contoh, program pelatihan khusus untuk teknisi di PT. Sinverho Energi Indonesia dapat mencakup pelatihan rutin untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis mereka. Teknisi yang awalnya mungkin tidak memiliki pengetahuan dasar secara berkala dapat mengikuti pelatihan tersebut dan mencapai tahap keahlian. Dengan meningkatnya pengetahuan dan

keterampilan, teknisi dapat menjadi lebih efisien dalam menangani tugas-tugas mereka, memperbaiki masalah dengan lebih cepat, dan secara keseluruhan meningkatkan produktivitas. Peningkatan ini akan menciptakan dampak positif pada kinerja teknisi dan pada akhirnya, kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan.”

Dan juga pertanyaan yang lebih merujuk pada Tingkat pelatihan “Apakah anda merasa ada keterampilan atau pengetahuan tertentu yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan ?” dan Bapak (Hadian D. F., Wawancara Seputar Tingkat Pelatihan, 2024) menjawab “Tentu saja, selalu ada keterampilan atau pengetahuan tertentu yang dapat di kotingkatkan melalui pelatihan.”.

Hubungan Pelatihan Kerja Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian observasi dan wawancara yang melibatkan Branch Manager dan salah satu staf di PT. Sinverho Energi Indonesia hubungan pelatihan kerja dan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan saling berhubungan karena pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas karyawan.

Pelatihan kerja dan pengembangan karyawan memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa cara di mana hubungan tersebut dapat dijelaskan:

1. Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan:
 - a. Melalui pelatihan kerja, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif.
 - b. Pengembangan karyawan, yang sering melibatkan program-program pembelajaran jangka panjang, dapat membantu karyawan untuk memperdalam pemahaman mereka tentang industri, teknologi, dan tren terbaru.
2. Motivasi dan Keterlibatan Karyawan:
 - a. Karyawan yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang baik cenderung lebih termotivasi.
 - b. Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka dapat meningkatkan rasa keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi positif kinerja mereka.

3. Peningkatan Produktivitas:
 - a. Karyawan yang terampil dan terlatih dengan baik memiliki potensi untuk menjadi lebih produktif dalam pekerjaan mereka.
 - b. Pelatihan yang tepat dapat membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan tertentu dan meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
4. Pengembangan Karir:
 - a. Program pengembangan karyawan dapat memberikan jalan bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka dalam organisasi.
 - b. Karyawan yang melihat peluang pengembangan karir yang jelas cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja baik.
5. Penyesuaian dengan Perubahan:
 - a. Pelatihan kerja dapat membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan dalam tugas atau teknologi yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
 - b. Pengembangan karyawan dapat mempersiapkan mereka untuk menghadapi perubahan organisasional atau industri secara lebih adaptif.
6. Peningkatan Kualitas Pelayanan dan Produk:
 - a. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang baik memiliki potensi untuk memberikan pelayanan yang lebih berkualitas dan menghasilkan produk yang lebih baik.
 - b. Pengembangan keterampilan individu juga dapat menyumbang pada inovasi dan peningkatan proses kerja.

Dengan demikian, pelatihan kerja dan pengembangan karyawan tidak hanya berdampak positif pada keterampilan individu, tetapi juga berkontribusi secara keseluruhan pada kinerja organisasi melalui peningkatan motivasi, produktivitas, dan kemampuan adaptasi.

Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian observasi dan wawancara yang melibatkan Branch Manager dan salah satu staf di PT. Sinverho Energi Indonesia tentang faktor – faktor yang mempengaruhinya terdiri dari pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja, pengalaman kerja, dan keahlian yang dimiliki pegawai

Faktor-faktor di lingkungan kerja dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara pelatihan dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dinamika tersebut:

1. Dukungan Manajemen:
 - a. Memperkuat: Dukungan aktif dari manajemen terhadap inisiatif pelatihan dan pengembangan karir dapat memperkuat hubungan tersebut.
 - b. Melemahkan: Kurangnya dukungan atau ketidakpedulian manajemen terhadap pengembangan karyawan dapat melemahkan motivasi dan efektivitas program pelatihan.
2. Budaya Perusahaan:
 - a. Memperkuat: Budaya yang mendukung pembelajaran dan pengembangan dapat memperkuat hubungan tersebut, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didorong untuk terus berkembang.
 - b. Melemahkan: Budaya yang resisten terhadap perubahan atau tidak memberikan nilai pada pengembangan karir dapat melemahkan upaya pelatihan.
3. Ketersediaan Sumber Daya:
 - a. Memperkuat: Ketersediaan anggaran dan sumber daya untuk pelatihan yang memadai dapat memperkuat pelaksanaan program pengembangan.
 - b. Melemahkan: Keterbatasan sumber daya, baik itu finansial maupun tenaga kerja, dapat membatasi efektivitas program pelatihan.
4. Komunikasi yang Efektif:
 - a. Memperkuat: Komunikasi yang jelas dan terbuka tentang tujuan dan manfaat pelatihan dapat memperkuat persepsi karyawan terhadap nilai program tersebut.
 - b. Melemahkan: Kurangnya komunikasi atau ketidakjelasan mengenai pelatihan dapat membuat karyawan merasa tidak terhubung dengan program tersebut.
5. Hambatan Organisasi:
 - a. Memperkuat: Penghapusan hambatan organisasi, seperti kebijakan yang tidak mendukung pengembangan karir, dapat memperkuat pelaksanaan program pelatihan.
 - b. Melemahkan: Kebijakan atau praktik organisasional yang menghambat akses atau partisipasi dalam pelatihan dapat melemahkan efektivitas program.
6. Perubahan Lingkungan Kerja:
 - a. Memperkuat: Kondisi lingkungan kerja yang dinamis dapat memperkuat kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan untuk beradaptasi dengan perubahan.
 - b. Melemahkan: Lingkungan yang stabil atau kurang berubah mungkin mengurangi urgensi karyawan untuk mengikuti pelatihan.

7. Pemahaman Tugas dan Tanggung Jawab:

- a. Memperkuat: Pemahaman yang jelas tentang hubungan antara pelatihan dan tugas pekerjaan dapat memperkuat relevansi program pelatihan.
- b. Melemahkan: Ketidakjelasan tentang bagaimana pelatihan dapat diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari dapat melemahkan efektivitas pelatihan.

Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

Hubungan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Staff

Berdasarkan hasil penelitian observasi dan wawancara yang melibatkan Branch Manager dan salah satu staf di PT. Sinverho Energi Indonesia persepsi karyawan pada pelatihan yang mereka terima dan pengembangan karir, serta dampaknya terhadap kinerja adalah penelitian yang akan mengeksplorasi persepsi karyawan terhadap pelatihan yang mereka terima dan program pengembangan karir, serta bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini

menunjukkan fokus pada pemahaman tentang bagaimana karyawan melihat pelatihan dan pengembangan karir yang mereka ikuti, dan bagaimana persepsi tersebut memengaruhi cara mereka bekerja dan berkinerja. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara persepsi karyawan terhadap pelatihan dan pengembangan karir dengan kinerja mereka di tempat kerja.

Persepsi karyawan terhadap pelatihan yang mereka terima dan pengembangan karir dapat bervariasi tergantung pada beberapa faktor, seperti kualitas program pelatihan, relevansi dengan pekerjaan, dukungan dari manajemen, dan kesempatan untuk pengembangan karir yang disediakan. Berikut adalah beberapa persepsi yang mungkin dimiliki karyawan dan dampaknya terhadap kinerja mereka:

1. Relevansi :

Jika karyawan merasa bahwa pelatihan yang mereka terima relevan dengan tugas-tugas pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki persepsi positif terhadap pelatihan tersebut. Dampaknya adalah peningkatan motivasi dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

2. Kualitas:

Karyawan yang menganggap pelatihan memiliki kualitas yang baik, dengan materi yang informatif dan disampaikan dengan baik, cenderung memiliki persepsi positif

terhadap pelatihan tersebut. Ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi untuk belajar lebih lanjut.

3. Dukungan Manajemen:

Jika manajemen memberikan dukungan yang kuat terhadap pelatihan dan pengembangan karir karyawan, seperti memberikan waktu dan sumber daya yang cukup, karyawan cenderung merasa dihargai dan didukung. Ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan motivasi untuk berkinerja lebih baik.

4. Kesempatan Karir:

Karyawan yang melihat adanya kesempatan untuk pengembangan karir, baik dalam bentuk promosi, rotasi pekerjaan, atau pengembangan keterampilan baru, cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk berkinerja dengan baik. Persepsi ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan karir mereka.

Dalam hal dampaknya terhadap kinerja karyawan, persepsi positif terhadap pelatihan dan pengembangan karir biasanya berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa didukung, dihargai, dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berkinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, persepsi negatif terhadap pelatihan dan pengembangan karir dapat mengakibatkan penurunan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan karir mereka dapat memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan agar dapat mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

SIMPULAN

Pelatihan kerja berhubungan terhadap kinerja hal ini dibuktikan bahwa, pelatihan kerja tidak hanya berdampak positif pada keterampilan individu, tetapi juga berkontribusi besar secara keseluruhan pada kinerja organisasi melalui peningkatan motivasi, produktivitas, dan kemampuan adaptasi. Ada beberapa cara hubungan tersebut dapat dijelaskan :

- a. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan
- b. Motivasi dan keterlibatan karyawan
- c. Peningkatan produktivitas

Pengembangan karir berhubungan terhadap kinerja juga berdampak positif dan berkontribusi besar pada kinerja organisasi melalui peningkatan tersebut dapat dijelaskan:

- a. Pengembangan karir
- b. Penyesuaian dengan perubahan
- c. Peningkatan kualitas pelayanan

Ada beberapa langkah yang perusahaan dapat ambil untuk mencapai tujuan ini yaitu:

- a. Identifikasi dan pengakuan kebutuhan pengembangan karir
- b. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan
- c. Pengakuan dan penghargaan kinerja
- d. Promosi dan pengembangan karir
- e. Pengembangan sumber daya manusia
- f. Penghapusan hambatan organisasi

Dengan mengambil langkah - langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karir dan kinerja karyawan, serta meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, H., & M., R. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. E- Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 10.
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stress Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha. Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 23.
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stress Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kelola Jasa Artha. ESENSI : Jurnal Manajemen Bisnis, 248.
- Covey, S. R. (2004). The 7 Habits of Highly Effective People, edisi ulang tahun ke-15.
- Dessler, G. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Drucker, P. (2008). Kepemimpinan dan Efektivitas Eksekutif dalam The Leader of The Future, Visi, Strategi dan Praktek Kepemimpinan Masa Depan Untuk Era Baru. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dDan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Jurnal

Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 71-79.

- Hadian, D. F. (2024, Januari 6). apa strategi umum dari PT.Sinverho Energi Indonesia dalam mendukung pengembangan karir karyawan. (W. R. Meinarti, Interviewer)
- Hadian, D. F. (2024, Januari 6). Bagaimana hubungan pelatihan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan? (W. R. Meinarti, Interviewer)
- Hadian, D. F. (2024, Januari 6). Faktor - faktor lingkungan kerja. (W. R. Meinarti, Interviewer)
- Hadian, D. F. (2024, Januari 6). Implementasi Program Pelatihan. (W. R. Meinarti, Interviewer)
- Hadian, D. F. (2024, Januari 6). Pengembangan Karir dan Promosi Pangkat. (W. R. Meinarti, Interviewer)
- Hadian, D. F. (2024, Januari 6). Program Mentoring / Coaching. (W. R. Meinarti, Interviewer)
- Hadian, D. F. (2024, Januari 6). Sesi Training / Pelatihan Kerja. (W. R. Meinarti, Interviewer)
- Hadian, D. F. (2024, Januari 6). Wawancara Seputar Dampak Peningkatan Keterampilan dan Produktivitas Karyawan. (W. R. Meinarti, Interviewer)
- Hadian, D. F. (2024, Januari 6). Wawancara Seputar Karyawan Aktif Pengembangan Karir. (W. R. Meinarti, Interviewer)
- Hadian, D. F. (2024, Januari 6). Wawancara Seputar Konsultasi Karir. (W. R. Meinarti, Interviewer)
- Hadian, D. F. (2024, Januari 6). Wawancara Seputar Tingkat Pelatihan. (W. R. Meinarti, Interviewer)
- Halim, O. K., Mona, Loren, E., & Wijaya, D. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentosa Plastik Medan. Wahana Inovasi.
- Hasibuan, M. S. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Haji Masagung.
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). Manajemen USmber Daya Manusia (MSDM). Solok Sumatra: Mitra Cendekia Media.
- Juliani, I., & Nurdin, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Emsonic Indonesia. Jurnal Manajemen Blsnis Krisnadwipayana.
- Kasiram, M. (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif. Malang: UIN-Maliki Press.
- Mangkunegara, A. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manthis, R., & John H, J. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Pangestuti, D. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetisi, Pendidikan dan Pelatihan

- Terhadap Pengembangan Karir dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 57 - 68.
- Peuuma, M. K., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Pujaastawa, I. G. (2016). Teknik Wawancara dan Observasi Untuk Pengumpulan Bahan Informasi. *Sastra dan Budaya*.
- Putri, S. W., Rodhiyah, R., & Nugraha, H. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja FIsik, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Kimia Farma, Tbk. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Semarang*.
- Qotrun, A. (2021). Penelitian Kualitatif : Pengertian, Ciri - Ciri, Tujuan, Jenis, dan Prosedurnya. Retrieved from Gamedia Blog: <https://www.gamedia.com/literasi/penelitian-kualitatif/>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gamedia.
- Rosmadi, M. L. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outcourcong PT.Gardautama. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*, 206 - 207.
- Saifudin, A. (1997). *Model Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2010). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (1999). *Manajemen sumber daya manusia edisi kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (1989). *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*. Bandung: 1989.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai kartanegara. *eJournal Administrasi Bisnis, Vol. 3 No. 4:900-910*.
- Zuana, C. I., Swasto, B., & Susilo, H. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-2.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *LPPM STIE Muhammadiyah Bandung*, 157.