Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Badan Kegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang)

Puspita Jati Dwi Ningsih[1] ,Heri Prabowo[2] ,Prianka Ratri Nastiti[3]

[1,]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Indonesia

e-mail: thapita21@gmail.com [1]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening yang diteliti di BKPP Kota Semarang. Kinerja mencakup lebih dari sekadar pencapaian standar yang ditetapkan, tetapi juga melibatkan kemampuan yang dimilki oleh tiap individu ataupun kelompok untuk melebihi ekspektasi dan berkontribusi secara langsung dalam tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang bagus tercermin dalam sikap yang dapat diamati dan diukur, yang mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan tugas mereka, baik dalam memenuhi standar yang ditentukan maupun melampaui tuntutan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang, berjumlah 64 orang. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuisioner dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan metode structural equation modelling (SEM) melalui software SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Semarang. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir. Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir.

Kata kunci : Analisis; Diklat; Kinerja Pegawai, Pengembangan Karir

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Education and Training (Diklat) and discipline on employee performance, with career development as an intervening variable studied at BKPP Semarang City. Performance includes more than just the achievement of set standards, but also involves the ability possessed by each individual or group to exceed expectations and contribute directly to the achievement of organizational goals. Good performance is reflected in observable and measurable attitudes, which reflect the effectiveness of individuals in carrying out their duties, both in meeting specified standards and exceeding organizational demands in an efficient and effective manner. This research method uses quantitative research. The population used is all civil servants who work at the Semarang City Personnel, Education and Training Agency (BKPP), totaling 64 people. Data collection techniques are using questionnaires and literature studies. This study uses data analysis techniques with structural equation modeling (SEM) methods through SmartPLS 4 software. The results showed that the existence of Education and Training (Diklat) had no direct effect on employee performance at BKPP Semarang City. Education and Training (Diklat) has a significant effect on career development. Discipline has a positive influence on employee performance. Discipline does not have a significant influence on career development. Career development has a positive effect on employee

performance. Education and Training (Diklat) affects employee performance through career development. Discipline has no effect on employee performance through career development.

***Keywords* :** *Analysis; Training; Employee Performance, Career Development*

PENDAHULUAN

Sebagai negara yang tengah bergerak maju, Indonesia kian menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam mendorong kemajuan bangsa. Dalam persaingan global yang semakin ketat, dunia kerja saat ini memerlukan individu yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki kemampuan untuk berpikir inovatif, cepat menyesuaikan diri dengan perubahan., dan bisa bekerja dalam lingkungan yang dinamis dengan sikap yang positif. keberadaan tenaga kerja yang bermutu menjad elemen vital dalam memenuhi beragam kendala yang muncul di lingkungan instansi. Individu yang mempunyai keahlian, kemampuan, dan moralitas tinggi memiliki peran vital dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing. Salah satu aspek utama yang menggambarkan kualitas SDM adalah kinerja pegawai.

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:196), kinerja secara sederhana dapat didefinisikan sebagai performance atau unjuk kerja. Sedangkan menurut Lestari (2023), Kinerja pegawai mencerminkan buah dari upaya yang dikerjakan oleh individu ataupun tim dalam satu organisasi, sebagai wujud kontribusi mereka untuk mencapai tujuan bersama yang telah direncanakan. Kinerja juga bisa didefinisikan sebagai capaian yang dihasilkan dari hasil kerja antar anggota organisasi dalam merelisasikan tujuan bersama.

Pentingnya kinerja dalam organisasi tidak bisa dipandang sebelah mata. kinerja yang baik menjadi indikator penting kesuksesan organisasi dalam meraih tujuan yang sudah direncanakan. Organisasi dengan tingkat kinerja tinggi cenderung lebih kompetitif, mampu menanggapi perubahan secara fleksibel dan menghadapi hambatan dengan sikap yang solutif. Kinerja yang optimal juga membantu organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan juga material secara lebih efektif, meminimalkan pemborosan, dan meningkatkan hasil yang dicapai.

Perubahan yang pesat dalam dunia kerja dan tuntutan yang semakin tinggi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan inovatif untuk menunjang kinerja seseorang. Organisasi tidak lagi dapat bergantung hanya pada keterampilan teknis semata; mereka juga perlu menciptakan lingkungan yang mendukung untuk melakukan pembelajaran berkelanjutan, pengembangan keterampilan, dan pemupukan pola pikir inovatif yang akan memungkinkan tenaga kerja untuk menghadapi tantangan yang semakin berkembang.

Dalam menghadapi tantangan ini, pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam membekali pegawai untuk menghadapi berbagai perubahan yang terjadi. Pendidikan dan pelatihan merujuk pada sebuah rangkaian proses terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan wawasan, keahlian, dan perilaku pegawai atau individu supaya mampu melaksanakan tugas dan memikul kewajiban secara efektif serta efisien (Nurhayati dan Junaidi, 2020).

Diklat mencakup kegiatan yang bersifat pendidikan (yang lebih fokus pada pengembangan pengetahuan dan wawasan) dan pelatihan (yang lebih mengarah pada peningkatan kemampuan praktis yang dibutuhkan dalam pekerjaan). Diklat yang dirancang dengan baik bukan hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, namun juga bertujuan untuk membentuk kompetensi lain, seperti kemampuan adaptasi, kreativitas, pemecahan masalah, dan kolaborasi. Maka sebab itu, kegiatan diklat perlu dirancang melalui pertimbangan kebutuhan organisasi yang senantiasa berubah serta kebutuhan pegawai yang membutuhkan keterampilan baru untuk dapat bersaing. Lebih jauh lagi, Diklat yang efektif dapat secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan, pegawai mampu menjalankan peran mereka dengan lebih optimal, meningkatkan produktivitas, serta beradaptasi lebih cepat

terhadap perkembangan di lingkungan kerja. artinya, Diklat yang bermutu berperan dalam mendorong peningkatan kinerja individu, sekaligus berkontribusi atas tercapainya keberhasilan organisasi.

Studi yang disusun oleh Yasin et al. (2021) mengulas bagaimana pendidikan dan pelatihan (diklat) berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa diklat memberikan dampak positif yang nyata terhadap kinerja pegawai. Ini menandakan jika makin tinggi kualitas pendidikan dan pelatihan yang ditawarkan, semakin baik pula kinerja pegawainya. Lain sisi, kajian yang dilaksanakan oleh Al Kafit dan Saputri (2023) yang menunjukkan jika variabel diklat secara individu tidak menimbulkan perubahan yang mencolok pada kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa diklat sendiri, tanpa melibatkan faktor lain, tidak cukup efektif untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Dariansyah (2023) menjelaskan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan kedisiplinan kerja sebagai kunci agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat terwujud. Meningkatkan kinerja tentunya tidak dapat dipisahkan dari peran penting kedisiplinan mereka. Kedisiplinan adalah tentang kepatuhan, ketertiban, dan keteraturan terhadap kegiatan yang ada, sehingga menghasilkan hasil kerja yang maksimal (Putri dan Harahap, 2022).

Menurut Adinda et al. (2023), disiplin kerja seorang pegawai tercermin dari kehadirannya di tempat kerja, Pegawai yang menunjukkan disiplin yang tinggi berpotensi melakukan pekerjaannya penuh tanggung jawab meskipun tanpa pengawasan atasan dan tidak membuang waktu pada kegiatan yang tidak ada hubungnannya dengan pekerjaannya selama jadwal kerja. Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu aspek utama dalam menilai profesionalisme seorang pegawai, karena menunjukkan sejauh mana individu mampu mematuhi regulasi serta tata tertib yang berlaku sesuai kebijakan organisasi. Melalui disiplin yang tertib, efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dapat terjaga, sehingga membantu organisasi mencapai tujuannya.

Lebih jauh, disiplin kerja juga berkaitan dengan sikap proaktif pegawai pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Pegawai yang disiplin tidak hanya hadir tepat waktu, tetapi juga menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan dan memprioritaskan tanggung jawab mereka. Hal ini mencerminkan komitmen pegawai terhadap organisasi dan kemauan untuk memberikan kontribusi positif tanpa perlu adanya pengawasan ketat. Sikap seperti inilah yang mempunyai kontibusi yang pengaruhnya mampu membentuk suasana kerja produktif serta mendukung terciptanya budaya kerja yang positif.

Selain itu, disiplin kerja dapat meningkatkan kepercayaan antara atasan dan bawahan. Pegawai yang konsisten menunjukkan kedisiplinan tinggi akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dari pimpinan karena dianggap mampu bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab. Kepercayaan ini, pada gilirannya, memberikan dampak positif pada hubungan kerja dan memungkinkan terciptanya suasana kerja yang harmonis. Dengan kata lain, disiplin kerja tidak sekedar berpengaruh pada seseorang, melainkan juga memberikan dampak besar terhadap kinerja tim serta keberhasilan organisasi dalam meraih seluruh target yang telah ditetapkan.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa kedisiplinan mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Misalnya, kajian oleh Tarae dan Sundari (2024) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja. Namun, penelitian yang diteliti oleh Saputri et al. (2021) membuktikan bahwa kedisiplinan kerja secara individu tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai, Dilihat secara simultan, kedisiplinan berpengaruh signifikan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja saja mungkin tidak cukup untuk memotivasi peningkatan kinerja pegawai.

Faktor lainnya seperti pengembangan karir merupakan faktor penting yang tidak dapat diabaikan. Menurut Hirschi et al. (2020), pengembangan karir adalah hasil dari upaya individu dalam menjalankan tugas, atau pekerjaan yang ditandai dengan pencapaian suatu tingkat tertentu hingga naik ke tingkat berikutnya. Pengembangan karir yang strategis berfungsi memberikan arah kepada pegawai dalam mencapai tujuan

profesional mereka. Organisasi yang dapat menyediakan jalur karir yang jelas dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk berkembang akan lebih mampu mempertahankan pegawai berbakat dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Di samping itu, pegawai yang merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka cenderung mengalami stagnasi dan kehilangan dorongan, yang dapat berimbas pada penurunan kinerja. Dalam hal ini, pengembangan karir memaikan perannya untuk menghubungkan pendidikan dan pelatihan dengan kedisiplinan, sehingga mampu berperan dalam menaikkan kinerja.

Pengembangan karir yang efektif akan memotivasi pegawai agar bukan sekadar mengembangkan kemampuan teknis, melainkan juga bertujuan mengeksplorasi potensi diri mereka dalam peran yang lebih besar di organisasi. Disaat pegawai merasa diakukui dan memiliki peluang untuk tumbuh maka secara otomatis mereka akan lebih meningkatkan kinerja mereka. Program pengembangan karir yang melibatkan perencanaan karir, pembimbingan, dan peluang promosi yang jelas akan memberikan rasa aman dan tujuan bagi pegawai. Selain itu, pengembangan karir juga berperan dalam menciptakan iklim kerja yang lebih positif, di mana pegawai merasa lebih berkomitmen terhadap tujuan dan visi organisasi, sehingga pegawai akan lebih proaktif Untuk mengimplementasikan pengetahuan serta keterampilan yang didapat selama diklat, yang pada akhirnya mamapu meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Salah satu penelitian yang mengaitkan pengembangan karir pada kinerja pegawai ialah penelitian yang dilaksanakan oleh Purwanto et al. (2023), yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir, dari sisi terpisah maupun bersamaan dengan kompensasi, mampu memberi pengaruh kepada kinerja pegawai. situasi tersebut mengindikasikan bahwa program pengembangan karir yang dijalankan oleh suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian yang dibuat oleh Arie (2024) memberi penjelasan jika pengembangan karir justru menunjukkan pengaruh negatif signifikan pada kinerja. Temuan ini mengindikasikan jika pengembangan karir yang kurang baik akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Penelitian ini mengambil studi kasus di Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan (BKPP) Kota Semarang. Hal ini dikarenakan, BKPP Kota Semarang sebagai institusi yang mengemban peran untuk mengelola sumber daya manusia aparatur yang terus berupaya meningkatkan kualitas kinerja ASN melalui berbagai program strategis. Selain itu BKPP Kota Semarang memiliki peran penting dalam mendukung misi RPJMD Kota Semarang untuk mewujudkan pemerintahan yang handal dan meningkatkan pelayanan publik. BKPP memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan efisisensi kelembagaan, sistem manajemen sumber daya aparatur, dan penyelenggaraan pemerintahan yang otonom, efektif, efisien, dan akuntabel.

Dalam Rencana Strategis (Renstra) BKPP Kota Semarang 2021 - 2026, isu - isu yang beredar di masyarakat berhubungan dengan sumber daya aparatur sipil negara (ASN) yang sekarang menunjukkan adanya tantangan besar dalam hal kuantitas dan kualitas. Jumlah ASN yang semakin menurun, memunculkan kekhawatiran mengenai kelangsungan dan kemampuan perangkat daerah dalam mewujutkan tujuan dan target yang telah ditetapkan. Dalam RENSTRA BKPP Kota Semarang (2021– 2026) menunjukkan bahwa dalam pengembangan penyelenggaraan diklat dan sejenisnya serta pengembangan kelembagaan diklat masih belum berjalan secara optimal. Selain itu, adanya ketidakseimbangan antara jumlah ASN dan pegawai non-ASN menandakan masih belum optimalnya pengembangan karir ASN yang nantinya dapat berpotensi menjadi sebuah masalah dalam lima tahun mendatang, terutama terkait dengan pengenalan identitas, visi, misi, kultur/budaya, kerahasiaan data perangkat daerah, dan ketepatan jumlah pegawai non-ASN dengan mutu yang dihasilkan. Jika tidak ada pengendalian dan perhitungan yang cermat, hal ini bisa mempengaruhi kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan daerah.

Sementara itu, meskipun upaya untuk meningkatan disiplin kerja dan dedikasi PNS telah dilakukan secara komprehensif, masih terdapat kasus pelanggaran disiplin yang menunjukkan adanya masalah dalam pengawasan dan penerapan aturan. Oleh karena itu, penting untuk mengintegrasikan pengembangan karir, peningkatan kualitas melalui pendidikan dan pelatihan, serta penguatan kedisiplinan ASN untuk memastikan bahwa mereka dapat bekerja dengan profesional dan sejalan dengan standar yang ditetapkan. Ketersediaan

Aparatur Sipil Negaea (ASN) yang berkualitas dan disiplin sangat krusial dalam mewujudkan tujuan tercapainya pembangunan daerah yang lebih baik.

Untuk memperkuat penelitian ini, dilampirkan data capaian kinerja BKPP Kota Semarang yang diukur berdasarkan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Indeks Profesionalitas ASN merupakan parameter statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan kualitas dan profesionalitas ASN dalam menjalankan tugas jabatan. Pengukuran ini didasarkan pada empat dimensi utama, yakni kecocokan kualifikasi, kompetensi, peforma, dan kedisiplinan pegawai ASN, sebagaimana yang ditentukan dalam Aturan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) No. 38 Tahun 2018 yang mengatur tentang cara mengukur tingkat profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan Peraturan Badan Kepegaawaian Negara (BKN) No. 8 Tahun 2019 mengenai panduan prosedur dan pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, keempat dimensi tersebut memiliki bobot sebagai berikut: kualifikasi pendidikan formal sebesar 25%, kompetensi yang mencakup pelatihan atau diklat sebesar 40%, kinerja yang diukur melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahunan sebesar 30%, dan kedisiplinan yang dilihat dari hukuman disiplin sebesar 5%.

Pengambilan data capaian kinerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang dilakukan melalui analisis data capaian dari tahun 2021 hingga 2023. Langkah ini dilakukan untuk menyusun gambaran yang komprehensif mengenai tren kinerja pegawai yang dapat mencerminkan upaya peningkatan profesionalitas ASN sebagai upaya menunjang tercapainya tujuan strategis yang telah dirumuskan dalam Rencana Strategis (Renstra) BKPP Kota Semarang untuk periode 2021–2026.

Berdasarkan data dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) BKPP Kota Semarang yang diakses melalui website e-SAKIP, capaian indeks profesionalitas ASN tahun 2021 menunjukkan capaian yang tercatat hanya 83,84 dari target yang lebih dari 84, itu artinya capaian masih sedikit di bawah target. Hal tersebut mengindikasikan bahwa performa pegawai masih belum mencapai tingkat optimal.. Pada tahun 2022, meskipun capaian target melebihi target renstra, namun target renstra diturunkan menjadi lebih dari 82, sedangkan capaian tetap sama yaitu 83,84. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami stagnasi. Sedangkan pada tahun 2023 sudah mengalami peningkatan.

Berdasarkan fenomena yang ada dan perbedaan temuan dalam penelitian sebelumnya, khususnya terkait variabel pendidikan dan pelatihan (diklat), kedisiplinan, serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, diperlukan penelitian lanjutan agar lebih memahami hubungan tersebut. Maka sebab itu, peneliti termotivasi dalam menyusun penelitian yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening". Diharapkan, penelitian ini dapat memperkaya pemahaman lebih lanjut mengenai hubungan antara pendidikan dan pelatihan (diklat), kedisiplinan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam menghadapi tantangan yang dihadapi oleh BKPP Kota Semarang.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif adalah upaya yang dipakai untuk mengumpulkan data yang diukur dengan angka, sesuai dengan prosedur analisis yang sudah diatur. tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan bagaimana variabel bebas bisa memengaruhi variabel terikat.dan juga peran variabel intervening dalam memediasi keduanya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang, berjumlah 64 orang. Populasi tersebut dipilih karena dinilai relevan dan memiliki potensi untuk memberikan informasi yang dibutuhkan guna mendukung proses analisis penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang, yang jumlahnya mencapai 64 orang.

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel yang ada. Penelitian ini mengaplikasikan teknik analisis data dengan metode structural equation modelling (SEM) melalui software SmartPLS 4. structural equation modelling (SEM) dipakai guna menguji dampak antara satu atau lebih variabel endogen dan eksogen, Penggunaan structural equation modelling (SEM) efektif untuk menilai pengukuran variabel laten dan menguji hubungan dari variabel tersebut. PLS-SEM, atau Partial Least Squares—Structural Equation Modeling akan dipakai dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur

Hipotesis Penelitian	Hubungan	*Path Coefficient*	*P-Value*	Keterangan
H1	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kota Semarang	- 0.017	0.894	Hipotesis Ditolak
H2	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir	0.565	0.000	Hipotesis Diterima
H3	Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kota Semarang	0.317	0.005	Hipotesis Diterima
H4	Pengaruh Kedisiplinan terhadap Pengembangan Karir	0.156	0.169	Hipotesis Ditolak
H5	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai	0.574	0.000	Hipotesis Diterima
H6	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kota Semarang melalui Pengembangan Karir	0.325	0.000	Hipotesis Diterima
H7	Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kota Semarang melalui Pengembangan Karir	0.089	0.173	Hipotesis Ditolak

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh, pembahasan lebih lanjut mengenai temuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kota Semarang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan nilai Path Coefficient -0.017 dan P-Value 0.894, sehingga H1 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) belum tentu dapat berpengaruh langsung untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor dan variabel diluar penelitian ini.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Al Kafit dan Saputri, 2023) yang menyatakan bahwa variabel diklat karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai BKPP Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan nilai Path Coefficient 0.565 dan P-Value 0.000, sehingga H2 diterima. Artinya, semakin banyak pelatihan yang diikuti, semakin besar kemungkinan pegawai untuk mendapatkan peluang pengembangan karir, seperti promosi jabatan atau peningkatan keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan karir pegawai dan dapat meningkatkan kompetensi mereka untuk jenjang karir yang lebih tinggi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nasfi, 2023) yang menyatakan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kota Semarang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan nilai Path Coefficient 0.317 dan P-Value 0.005, sehingga H3 diterima. Kedisiplinan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin disiplin pegawai dalam menjalankan tugas, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih taat terhadap aturan, memiliki etos kerja tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan demikian, instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menanamkan budaya disiplin melalui aturan yang jelas, sistem reward and punishment, serta monitoring kinerja yang baik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kholik et al., 2024) yang menyatakan bahwa kedisplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir BKPP Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan nilai Path Coefficient 0.156 dan P-Value 0.169, sehingga H4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun seorang pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi, hal itu tidak serta-merta meningkatkan peluang pengembangan karirnya. Faktor lain seperti kinerja, pengalaman kerja, dan jugakebijakan instansi kemungkinan lebih bisa untuk menentukan dalam proses promosi atau kenaikan jabatan seoranga pegawai. Dengan demikian, pegawai yang ingin mengembangkan karirnya tidak hanya perlu disiplin, tetapi juga harus meningkatkan kompetensi dan membangun jaringan professional.

Temuan ini bertentangan dengan penelitian (Peuuma et al., 2023) yang menemukan bahwa kedisiplinan berakibat signifikan dan simultan pada pengembangan karier.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan nilai Path Coefficient 0.574 dan P-Value 0.000, sehingga H5 diterima. Pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya akan lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga kinerja mereka meningkat. Ketika pegawai melihat ada peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan tugas yang lebih menantang, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan peluang pengembangan karir yang jelas agar pegawai tetap termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Temuan penelitian ini sealan dengan (Jalaludin et al., 2024) yang menemukan pengembangan karir, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kota Semarang melalui Pengembangan Karir

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kota Semarang melalui Pengembangan Karir Hasil penelitian menunjukkan nilai Path Coefficient 0.325 dan P-Value 0.000, sehingga H6 diterima. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir. Artinya, meskipun Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja (H1 ditolak), Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tetap dapat meningkatkan kinerja pegawai jika diikuti dengan peluang pengembangan karir yang baik. Dengan kata lain, ketika pegawai mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang bermanfaat dan didukung dengan jenjang karir yang jelas, mereka akan bekerja lebih baik. sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan (Sholihin et al., 2024) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir dianggap mampu menjadi mediasi diklat terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kota Semarang melalui Pengembangan Karir

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kota Semarang melalui Pengembangan Karir Hasil penelitian menunjukkan nilai Path Coefficient 0.089 dan P-Value 0.173, sehingga H7 Ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, hal tersebut tidak secara otomatis mempercepat pengembangan karir mereka dan pada akhirnya tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah bahwa pengembangan karir dalam instansi/organisasi/perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor kedisiplinan, tetapi juga oleh faktor lain.

Temuan ini bertentangan dengan penemuan (Rajagukguk et al., 2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan pengembangan karir sebagai variabel mediasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai mengikuti program pendidikan dan pelatihan,

tidak serta-merta meningkatkan kinerja mereka tanpa adanya faktor lain yang mendukung. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin besar peluang pegawai untuk mengembangkan karirnya.Kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin disiplin pegawai dalam menjalankan tugasnya, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kedisiplinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan saja tidak cukup untuk meningkatkan peluang karir pegawai. Faktor lain seperti pengalaman, kompetensi, dan kebijakan organisasi juga berperan. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa pegawai dengan jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai jika selaras dengan kesempatan pengembangan karir yang tersedia. Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai disiplin, tanpa sistem pengembangan karir yang jelas, peningkatan kinerja tidak akan terjadi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134-143.

Al Kafit, M. A., & Saputri, R. D. A. (2023). Pengaruh Diklat Karyawan, Kemampuan Karyawan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, 1162-1165.

Ansory, H., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Arie, D. F. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Jawa Timur. Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 3(9), 111-121.

Arikunto, S. (2017). Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dariansyah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan kerja Karyawan pada PT. Daya Mattresindo Mengmeixuan di Kabupaten Tangerang. Journal of Research and Publication Innovation, 1(4), 1286-1296.

Dessler, G. (2019). Human Resource Management. 15th ed. Upper Saddle River: Pearson.

Devi, P. P. C., & Wijayanto, P. (2023). Efek Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir: Studi pada PT Kamaltex. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 13(1), 298-311.

Edison, A. (2018). Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan. Jurnal Pendidikan dan Pelatihan, 5(2), 123-135.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hardianti, D., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, 2(2), 39-50.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).

Hirschi, A., Pang, D., Brown, S. D., & Lent, R. W. (2020). Career development of older workers and retirees. Career development and counseling: Putting theory and research to work, 437.

Irawan, Farida, I., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapah, E., Koesmono, T., Rachmawati, I. A. K., & Saputra, M. A. (2024). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKELANJUTAN. EUREKA MEDIA AKSARA.

Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(1), 10-18.

Jenilatifah, A. Y., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta di Jakarta Pusat. Manajemen Kreatif Jurnal, 2(3), 70–84. https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3208

Juanna, A., Maruf, S., & Ahmad, M. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. 4(1), 99–108.

Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2001). Keputusan Kepala Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri No. Keplan/193/2001 tentang Peraturan Pendidikan dan Pelatihan PNS Polri. Diakses pada tanggal 13 Desember 2024 dari http://rimdikpns.ssdm.polri.go.id/peraturan/Keplan193_2001.pdf

Khairunnisa, K., Wahyudin, A., & Zohriah, A. (2023). Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Lembaga Pendidikan. El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 87-95.

Kholik, I. M., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan Kerja (Diklat) Dan Kedisplinan Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang. Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, 4(1), 1-11.

Lestari, D. (2023). Kinerja Pegawai. Bandung:Widina Media Utama

Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maskur, Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, Mardiana, Azizah, R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2015). DISIPLIN KERJA : Tanggung Jawab, Reward, dan Punishment (A. Pardede (ed.)). Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.

Mathis. Robert L. & Jackson J. H., (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta

Nasfi, N. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 8(1), 11-28.

Noe, R. A. (2010). Employee Training and Development (5th ed.). McGraw-Hill.

Nurachmah, W., Asmadi, I., & Haryono, B. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Semesta International. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3(6), 234-243.

Nurhayati, N., & Junaidi, J. (2020). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN KESAWAN KECAMATAN MEDAN

BARAT (Studi pada Masyarakat Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat). PUBLIK REFORM: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK, 7(1), 40-52.

Pangestuti, D. C. (2019). Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 4(1), 57-68.

Pemerintah Kota Semarang. (2024). LKJIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. E-SAKIP Kota Semarang. Diakses pada tanggal 13 Desember 2024 dari https://e-sakip.semarangkota.go.id/

Pemerintah Kota Semarang. (2024). RENSTRA Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.. E-SAKIP Kota Semarang. Diakses pada tanggal 13 Desember 2024 dari https://e-sakip.semarangkota.go.id/

Peuuma, M. K. U., 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). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(5), 665-670.

Prabowo, B., Samsudin, A., Marpaung, S. A., Atharyan, M. F., & Kartikasari, H. M. (2024). Pendidikan dan Pelatihan. Jurnal Pendidikan Tambusai, 8(1), 1678-1684.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), (2), 666-670.

Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M., & Peny, T. L. L. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, 2(1), 46-61.

Putri, A., & Harahap, M. (2022). Analisis Tingkat Kesadaran ASN Terhadap Disiplin Kerja Di BPPRD Provinsi Sumatera Utara. Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen.

Rajagukguk, P., Isroni, I., Supriadi, D., & Hadi, S. S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA), 4(3), 1376-1385.

Risman, R. (2024). Strategi Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi: Peran Teknologi dan Adaptasi Program di Berbagai Sektor. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 7(1), 56-68.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson.

Rosmawati, R., Umar, A., & Dammar, B. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng. YUME: Journal of Management, 2(2).

Rosyidah, M., & Fijra, R. (2021). Metode Penelitian. Deepublish.

Sahertian, O. L., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Samudra Ambon. Jurnal Administrasi Terapan, 3(1), 217-228.

Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(1), 25-42.

Septiyana, B. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).

Sholihin, D. R., Salim, M. A., & Supratikta, H. (2024). TELAAH DINAMIKA PENGARUH STRATEGIS PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA ORGANISASI DALAM KONTEKS PERUBAHAN INDUSTRI JASA. EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi, 5(1), 1-9.

Silalahi, E. E. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PENGEMBANGAN KARIER SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SOLUSINDO MITRA SEJAHTERA DI JAKARTA. MEDIA MANAJEMEN JASA, 7(1).

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, R. C., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Teori sumber daya manusia. In Kinerja Karyawan. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama).

Siregar, N., Zebua, Y., & Nasution, S. (2022). The Effect of Situational Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Rantauprapat Syariah Bank Indonesia. International Journal of Science, Technology & Management, 3(2), 443-452. doi:10.46729/ijstm.v3i2.488

Sondang P. Siagian. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Susanto, N., Suherman, A., & Sunardi, D. (2024). EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. International Journal Management and Economic.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno dan Priansa, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, Bandung : CV Alfabeta.

Tarae, K., & Sundari, O. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Seko. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 13(2), 624-643.

Tengker, L. N. (2023). Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan. PT Literasi Nusantara Abadi Group.

Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. ed.3. Bandung: Sulita.

Yasin, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. N., & PARENDEN, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Bata Ilyas Educational Management Review, 1(1).

Yasmin, S. I. M., Afandi, M. R., Rahmayanti, A., & Anshori, M. I. (2024). Literature Review: Pengembangan Karir Yang Efektif Di Era 4.0. Journal of Management and Creative Business, 2(3), 37-53.

Yudiani, E. (2022). KINERJA KARYAWAN (Cetakan 1). CV. Literasi Nusantara Abadi.