
Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa

Ardi ^{1*)}; Kamaruddin ²⁾ Aminah ³⁾
^{1,2,3)} Manajemen, STIM LPI Makassar
ardi.stimlpi12@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 56 pegawai yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu probabilitas atau sampel acak dengan teknik sloving, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil pengujian secara simulltan variabel pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel pelatihan perpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: *Pengalaman Kerja, Pelatihan, Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work experience and training on employee performance at the Office of the Center for the Development of Quality Assurance of Vocational Education in the Marine, Fisheries, Information and Communication Technology (BPPMPV-KPTK) Gowa. The method used in this study is a quantitative method with a total of 56 employees respondents who are used as samples with sampling techniques, namely probability or random samples with sloving techniques, where data collection techniques use questionnaires. The analysis used in this study was a multiple linear regression test. The results of simulltan testing variables of work experience and training have a positive and significant effect on employee performance variables as evidenced by simultaneous test results with significance values of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). The results of partial testing of work experience variables have a positive and significant effect on employee performance variables with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). The results of partial testing of training variables have a positive and significant influence on employee performance with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$).
Keywords: work experience, training, employee performance.*

Keywords: *Work Experience, Training, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait pengembangan perusahaan yang berkelanjutan. Namun yang terpenting adalah memperhatikan orang-orang yang ada dalam organisasi, orang-orang tersebut biasa disebut sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memenuhi perannya sebagai makhluk sosial, mampu mengarahkan dirinya dan segala potensinya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Amelia et al. (2022). Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi harus berupaya untuk

mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kualitas kinerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik, efisien, dan efektif, organisasi harus memperhatikan setiap individu dalam organisasi melalui manajemen sumber daya manusia. Sesuai dengan pernyataan Hasibuan dalam Istiantara (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan perananan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Ketika suatu organisasi mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, efisien dan efektif, maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai organisasi saat ini.

Kinerja adalah hasil kerja setiap individu dalam menjalankan tugas dan amanah dalam organisasi dengan segala keterampilan dan daya kerjanya. Menurut Mangkunegara dalam Saputra et al. (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikannya. Sementara itu menurut Hasibuan dalam jurnal yang sama, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dalam mengukur kualitas kinerja seorang pegawai, dapat dilihat beberapa faktor. Namun pembahasan pengukuran kinerja pegawai Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi informasi dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa dalam penelitian ini berkaitan dengan pengalaman kerja dan pelatihan

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan membuat karyawan semakin terlatih dan terampil dalam melakukan berbagai jenis tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki makin rendah. menurut Marwansyah dalam Hanum Indriati & Amga Nazhifi (2022) pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang telah didapatkan dari pekerjaan sebelumnya atau yang diperoleh semasa karyawan bekerja.

Pengalaman kerja merupakan salah satu modal yang paling berharga bagi seseorang untuk memasuki dunia kerja dimana kita telah ketahui bersama bahwa di dalam sebuah perusahaan, proses penerimaan karyawan atau pegawai, pengalaman kerja dijadikan sebagai kriteria atau pertimbangan dalam penerimaan pegawai. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang, maka semakin tinggi pula peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Sesuai dalam jurnal Adnyani & Dewi (2019) menyatakan bahwa bagian ke karyawanan dalam perusahaan akan lebih cenderung memilih calon pelamar yang sudah berpengalaman karena di pandang lebih mampu dan matang dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan nantinya.

Menurut hasil penelitian Lela et al. (2022) menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Bajaran. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Edi Yusman, Yandra Rivaldo (2021) Pengalaman tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. . Hal ini disebabkan oleh karena bagi pegawai, pengalaman bukan menjadi tolak ukur dalam bekerja, karena segala sesuatunya dapat dipelajari tentang pemadaman kebakaran dan instansi memberikan perhatian khusus tentang bagaimana caranya pegawai dapat pengalaman lebih ketika telah terikat perjanjian kerja.

Fokus pembahasan yang kedua yaitu tentang pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Menurut Rivai dalam Fahrozi et al. (2022) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

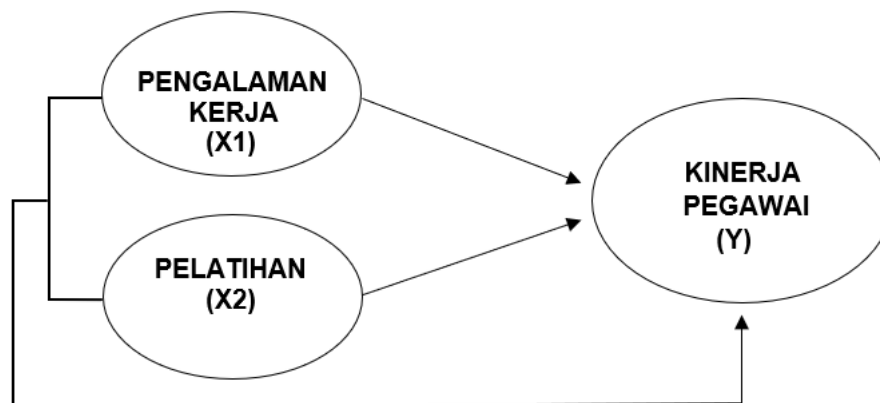
Pelatihan merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, dimana telah kita ketahui bersama bahwa seiring dengan berjalannya waktu, teknologi yang ada di dalam perusahaan juga ikut berubah, dan tentunya perubahan teknologi yang semakin canggih akan mempermudah aktifitas atau pekerjaan, apabila sumber daya manusia yang dimilikinya mampu beradaptasi terhadap perubahan yang ada. Maka dari itu tantangan besar dari perusahaan adalah bagaimana supaya sumber daya yang dimiliki tetap mampu beradaptasi dan bersaing terhadap perubahan yang ada khususnya di dalam perusahaan, dan salah satu cara untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan melakukan sebuah pelatihan kerja.

Sesuai dalam jurnal Kosdianti & Sunardi (2021) para karyawan baru perlu diberikan pelatihan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk karyawan lama, pelatihan sumber daya manusia digunakan sebagai dasar peningkatan kemampuan dan perpindahan pekerjaan dan karyawan yang sudah lama bekerja akan dituntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan karyawan mengikuti pelatihan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahrenzi et al. (2022) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Sarana Media Transindo di Jakarta. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sulu et al. (2022) variabel pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota Tomohon.

Berangkat dari berbagai masalah yang telah dijelaskan melalui berbagai teori, dan penelitian terdahulu, maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa**

Adapun gambar kerangka pikir yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan gambaran kerangka berpikir di atas, adapun hipotesis yang telah peneliti tentukan dalam penelitian ini, yaitu :

H1: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

H2: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

H3: Pengalaman Kerja dan Pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data akan dikumpulkan melalui instrumen penelitian yang kemudian akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif, regresi linier berganda, dan uji validitas serta reliabilitas.

Penelitian akan dilakukan di kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi bidang Kelautan, Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa, Sulawesi Selatan, selama dua bulan, yaitu dari bulan Juni hingga Juli 2023. Populasi penelitian terdiri dari 126 pegawai, termasuk pegawai ASN dan non-ASN di kantor tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 56 orang, yang dipilih secara acak.

Variabel yang diteliti meliputi variabel terikat, yaitu kinerja pegawai, yang mencakup beberapa aspek seperti pemahaman tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kerjasama. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja dan pelatihan. Data akan dikumpulkan melalui teknik observasi dan kuisioner dengan pertanyaan terbuka dan tertutup. Hasil analisis data akan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS untuk melakukan analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan metode ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Dari pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

Tabel 1. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.656	1.193		3.904	.000
	TOTAL_X1	.640	.117	.477	5.472	.000
	TOTAL_X2	.389	.069	.491	5.636	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y (KINERJA)

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil analisis penelitian deskriptif menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPPMPV-KPTK Gowa. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji T yang dilakukan, sebagaimana tertera pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, seiring dengan signifikansi yang mencapai 0,000 (kurang dari taraf signifikansi 0,05). Demikian juga, variabel pelatihan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi yang sama, yaitu 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan secara individual berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.914	2	69.957	108.378	.000 ^b
	Residual	34.211	53	.645		
	Total	174.125	55			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y (KINERJA)						
b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN						

Selanjutnya, hasil uji F yang tercantum pada Tabel 2 mengindikasikan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPPMPV-KPTK Gowa. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi yang mencapai 0,000 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja dan pelatihan tidak hanya memiliki pengaruh positif secara individual, tetapi juga memiliki pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

Pembahasan

Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu. Menurut Trijoko dalam Edi Yusman, Yandra Rivaldo (2021) pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Pentingnya suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai adalah mereka mampu bekerja dengan rasa percaya diri dan akan membuat pegawai semakin terlatih dan terampil dalam melakukan berbagai jenis tugas yang diberikan kepadanya.

Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena taraf nyata $(0,05) > \text{Significancy} (0,000)$ yang berarti H_0 ditolak. Dari hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fajar (2023) dalam penelitiannya tentang pengaruh pengalaman kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan yang menyatakan bahwa terdapat penelitian ini diperoleh hasil bahwa berdasarkan pengujian pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji signifikan t dengan nilai sign lebih kecil dari nilai alpha $(0,045 < 0,05)$ yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Disamping itu, dalam penelitian ini pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena taraf nyata $0,05 > \text{significancy} > 0,00$ yang berarti H_0 ditolak. Dari hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fahrozi (2022) dalam penelitiannya tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Media Trasindo di Jakarta yang menyatakan bahwa terdapat penelitian ini diperoleh hasil bahwa berdasarkan pengujian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji signifikan t dengan nilai sign lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terkait dengan kinerja individu menurut model partner-lawyer yang dipopulerkan oleh Donnelly, Gibson and Ivancevich dalam Putri & Fachmi (2022), dimana kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan, kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, keinginan dan (3) lingkungan. Olehnya itu, untuk meningkatkan kinerja individu, maka perlu adanya pengalaman kerja yang memadai serta ditunjang oleh pelatihan yang efektif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi, dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan pelatihan. Selain itu, pengalaman kerja dan pelatihan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor BPPMPV-KPTK Gowa.

Referensi

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama*, 21(2), 1–11. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Edi Yusman, Yandra Rivaldo, S. (2021). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam*. *As_Said*, 1(2), 97–107.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta*. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). *Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)*. 2, 1343–1355.
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta*. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Istiantara, D. T. (2019). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia*. *Jurnal*

Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal), 3(2).
<https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>

- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150.
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Lela, N., Hidayat, S., Adji, W. H., & Ganesha, P. P. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2334–2341.
- Putri, N. V., & Fachmi, M. (2022). Determinan Kinerja ASN pada Organisasi Perangkat Daerah melalui Employee Engagement: Pendekatan Structural Equation Model. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 213-222.
- Saputra, H., Bengkulu, U. D., Soleh, A., Bengkulu, U. D., Ayu, I., Er, M., Gayatri, M., & Bengkulu, U. D. (2020). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia , Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu*. 03, 187–197.
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 560.

