JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)

ISSN: 2599-137X | https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Era Revolusi Industri 4.0 pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Amanda Paradiba[1], Sri Gustina Pane[2], Ilham Sonata[3]

[1,3]Pragram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
[2]Pragram Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utar tara

***Email Corresponding Author*:** paradibaa123@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history
Received :
Accepted :
Published :

Kata Kunci:
Pelatihan;
Pengembangan Karir pegawai;
Motivasi Kerja Pegawai.

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karir pegawai yang dilaksanakan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara terhadap Motivasi kerja pegawai. Metode penelitian ini adalah Kuantitatif dan Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan total 65 responden. Sumber data menggunakan data primer yaitu kuesioner (angket), dan data sekunder yang diperoleh dari wawancara serta studi kepustakaan. Data diproses menggunakan SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan rumus $Y = a + b_1 + X_1 + b_2X_2 + \mathcal{E}$ *dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karir pegawai terhadap motivasi kerja pegawai menggunakan Teknik perbandingan uji t dan uji f. Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner, setiap butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel dimana apabila Rhitung > Rtabel dengan nilai seluruh item berada diatas nilai 0,2441 dan diperoleh persamaan regresi* $Y = 12{,}239 + 0{,}096X_1 + 0{,}319X_2 + \mathcal{E}$ *artinya setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan Motivasi kerja pegawai sebesar 0,096 dan 3,19. Mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis dalam penelitian ini, digunakan Teknik uji t hitung dan f hitung. Adapun nilai t hitung Pelatihan sebesar 2,069 dan nilai t hitung pengembangan karir pegawai sebesar 2,766 dan t tabel 1,669 dan diperoleh f hitung 3,921, sedangkan f tabel 3,19 dan Tingkat signifikansi (0,025 < 0,05) menunjukkan bahwa pelatihan(*X_1*) dan pengembangan karir pegawai (*X_2*) secara Bersama – sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai (Y).*

Keyword:
Training;
Empolyee Career Development;
Employee Work Motivation.

A B S T R A C T

This study aims to determine how much influence the training and career development of employees carried out at the Transportation Agency has on employee work motivation. This research method is Quantitative and the technique used in sampling is a saturated sample technique where the entire population is used as a sample with a total of 65 respondents. The data source uses primary data, namely questionnaires (questionnaires), and secondary data obtained from interviews and literature studies. The data analysis technique used is multiple linear regression with the formula $Y = a + b1 + X1 + b2\ X2 + \mathcal{E}$ *and to determine how much influence employee training and career development have on employee work motivation using the t test and f test comparison techniques. The results of the validity and*

reliability tests of the questionnaire, each statement item is declared valid and reliable where if Rcalculating > Rtabel with the value of all items above the value of 0.2441 and the regression equation Y = 12.239 + 0.096X1 + 0.319X2 + Ɛ is obtained, meaning that every increase of one unit will cause an increase in employee work motivation by 0.096 and 3.19. Knowing whether or not the hypothesis in this study is accepted, the t test technique is used and f count. The t value of training is 2.069 and the t value of employee career development is 2.766 and t table is 1.669 and obtained f count 3.921, while f table is 3.19 and the significance level (0.025 <0.05) shows that training (X1) and employee career development (X2) together have a positive and significant influence on employee work motivation (Y).

PENDAHULUAN

Dalam suatu intansi pemerintahan, Perusahaan atau organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan bagian paling penting yang harus diperhatikan terutama dalam usaha mencapai tujuan dari instansi pemerintahan, Perusahaan atau organisasi tersebut. Terutama pada zaman sekarang ini persaingan antar instansi pemerintahan, Perusahaan atau organisasi semakin ketat maka hal ini menuntut instansi pemerintahan, Perusahaan atau organisasi untuk melakukan inovasi khususnya mengenai sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah instansi pemerintahan, Perusahaan atau organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Manajemen dalam instansi pemerintah, Perusahaan atau organisasi merupakan suatu prosedur agar instansi pemerintah, Perusahaan atau organisasi dapat menempatkan pegawai pada posisi jabatan yang tepat dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai, memberikan penilaian atas apa yang telah diterima pegawai dengan apa yang telah di capai oleh pegawai tersebut. Serta mampu memberikan jaminan Kesehatan pada pegawai yang bekerja di dalam instansi pemerintahan, Perusahaan atau organisasi tersebut.

Pelatihan merupakan cara untuk meningkatkan kemampuan, pemahaman, skill dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan tugas secara optimal sedangkan pengembangan adalah cara untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah dimiliki oleh para pegawai. Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang membangkitkan, mengahrahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Revolusi industri 4.0 merupakan perubahan yang terjadi di era digital. Khususnya dengan perubahan sistem komputer. Dimulai dari transaksi jual beli yang tidak melibatkan pengelola Perusahaan besar serta komunikasi, sosialisasi dan pengambilan keputusan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), yang telah diangkat secara tetap dan berhak menduduki jabatan tertentu pada satuan tugasnya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering kali merujuk pada pegawai pemerintahan yang bekerja dalam tingkatan atau koordinasi pusat baik kementrian maupun Lembaga pemerintahan pusat lainnya, meskipun terdapat pula PNS pada tingkat pemerintahan daerah. Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan mampu melaksanakan Tugas Pokok Fungsi (TUPOKSI) dalam Pembangunan pemerintahan dan juga melayani Masyarakat. Dinas Perhubungan (DISHUB) merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan. Dinas perhubungan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah (SEKDA). Dinas Perhubungan juga berperan sebagai pelaksana kebijakan yang diatur oleh Kementrian Perhubungan, Lembaga yang mempunyai wewenang mengeluarkan kebijakan dan aturan hukum yang mengatur masalah transportasi. Oleh karena itu berdasarkan hasil dari prasurvei dan wawancara yang dilaksanakan oleh penulis dengan salah satu staff bidang umum kepegawaian di kantor Dinas Perhubungan provinsi Sumatera Utara penulis menemukan bahwasanya tanggung jawab atas pekerjaan para pegawai Dinas Perhubungan di era revolusi industri 4.0 ini masih tergolong rendah oleh karena itu di perlukan pegawai yang mempunyai keterampilan (skill) yang handal untuk bekerja di instansi ini dan pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Agar mempunyai pegawai yang handal maka di perlukan adanya pelatihan dan pengembangan karir yang rutin dan

sesuai dengan bidang-bidang yang ada di Dinas Perhubungan (DISHUB). Meskipun dalam pelatihan dan pengembangan karir pegawai memerlukan anggaran yang cukup banyak, tetapi tetap harus dilaksanakan karena mempunyai manfaat yang sangat besar bagi Instansi dan lingkungan pekerjaan.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Bariqi (2018:65) pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pada suatu organisasi yang memperhatikan produktivitas, Pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting Setiap orang di dorong dan dilatih. Dalam hal ini belajar dan berlatih adalah proses tanpa akhir atau sepanjang hayat. Dengan Pendidikan dan pelatihan diharapkan setiap orang dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Menurut Hartatik (2019:138) pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Menurut Maruli (2020:58) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut Yolandha & Dewi, (2021: 914) Era Revolusi Industri 4.0 adalah proses perubahan penggunaan tenaga manusia menjadi penggunaan teknologi mesin. Tentu saja manusia akan digantikan oleh mesin dan penggantian manusia ini mengakibatkan pengurangan peran dan intervensi manusia dalam teknologi mesin.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini dilakukan peneliti di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Jl. Imam Bonjol No. 61, Suka Damai, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara, 20157. Adapun objek penelitian ini adalah para pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang merupakan bagian dari ASN (Aparatur Sipil Negara) yang bekerja di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Menurut (Renggo Y, 2022: 9) Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Tujuan diadakannya populasi adalah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total atau sensus. Pengunaan ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil. Populasi dalam penlitian ini adalah sesuai dengan yang tertera di dalam rincian struktur organisasi kantor Dinas perhubungan provinsi Sumatera Utara berdasarkan jabatan yang berjumlah 65 orang. Menurut Sugiyono (2016:58) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil pada penelitian ini harus benar-benar represintative (mewakili). Mengingat Jumlah Populasi Pegawai yang ada di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara hanya berjumlah 65 orang pegawai, maka Teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Dimana seluruh populasi yang ada yaitu 65 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah Tabulasi populasi pegawai dinas perhubungan provinsi Sumatera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.239	3.151		3.884	.000
	pelatihan	.096	.180	.080	.530	.598

	pengembangan karir pegawai	.319	.173	.280	1.844	.070

a. Dependent Variable: motivasi kerja pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Dari hasil regresi linear berganda dapat disimpulkan: Konstanta (a) = 12,239 menunjukkan harga konstanta Dimana jika seluruh variabel bebas bernilai nol (0), maka motivasi kerja pegawai yaitu sebesar 12,239. Koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,096 , artinya jika pelatihan ditingkatkan 1 satuan maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,096. Koefisien regresi Pengembangan karir pegawai (X2) sebesar 0,319, artinya jika pengembangan karir pegawai ditingkatkan satu – satuan maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,319

Uji T (Parsial)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Pegawai secara parsial dalam menyongsong era revolusi industri 4.0 di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi kerja Pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.350	2.991		4.798	.000
	pelatihan	.300	.145	.252	2.069	.043

a. Dependent Variable: motivasi kerja pegawai
Sumber : Hasil Pengolahaan SPSS (2024)

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Prov. Sumatera utara digunakan uji-t dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika nilai thitung > ttabel dan nilai probabilitas (p) < Tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) maka hipotesis penilaian (H1) diterima dan H0 ditolak, berarti ada pengaruh sifnifikan antara pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai.
b. Jika nilai thitung < ttabel dan nilai probabilitas (p) < Tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) maka hipotesis penilaian (H1) ditolak dan H0 diterima, berarti tidak ada pengaruh sifnifikan antara pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α = 0,05) dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan DK = n – 2, atau 65 – 2 = 63. Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh nilai ttabel sebesar 1.669. Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diatas diketahui nilai thitung variabel pelatihan sebesar 2.069. Karena nilai thitung > ttabel (2.069 > 1.669) dan nilai signifikansi 0.043 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan (DISHUB) Prov. Sumatera Utara dengan besar pengaruh Variabel Pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 0,30 atau 30%.

Tabel 3. Pengaruh Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	13.023	2.766		4.709	.000
pengembangan karir pegawai	.375	.136	.329	2.766	.007

a. Dependent Variable: motivasi kerja pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan (DISHUB) Prov. Sumatera Utara digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Jika nilai thitung > ttabel dan nilai probabilitas (p) < Tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) maka hipotesis penilaian (H1) diterima dan H0 ditolak, berarti ada pengaruh sifnifikan antara pengembangan karir pegawai terhadap motivasi kerja pegawai.
b. Jika nilai thitung < ttabel dan nilai probabilitas (p) < Tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) maka hipotesis penilaian (H1) ditolak dan H0 diterima, berarti tidak ada pengaruh sifnifikan antara pengembangan karir pegawai terhadap motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α = 0,05) dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan DK = n – 2, atau 65 – 2 = 63. Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh nilai ttabel sebesar 1.669.
Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diatas diketahui nilai thitung variabel pengembangan karir pegawai sebesar 2.766. Karena nilai thitung > ttabel (2.766 > 1.669) dan nilai signifikansi 0.07 > 0,05, sehingga H1 ditolak dan H0 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak yang berarti variabel Pengembangan Karir Pegawai memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan (DISHUB) Prov. Sumatera Utara dengan besar pengaruh Variabel pengembangan karir pegawai terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 0,375 atau 37,5 %.

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan (DISHUB) Prov. Sumatera Utara digunakan uji-F, dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika nilai Fhitung > Ftabel dan nilai probabilitas (P) < Tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) maka hipotesis penelitian (H1) diterima dan H0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir pegawai terhadap motivasi kerja pegawai.
b. Jika nilai Fhitung < Ftabel dan nilai probabilitas (P) > Tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) maka hipotesis penelitian (H1) ditolak dan H0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir pegawai terhadap motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α = 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : Jumlah Variabel – 1 atau 3 – 1 = 2, dan Jumlah sampel dikurang 3 atau 65 – 3 = 62. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,14.

Tabel 5. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karir Pegawai terhadap Motivasi kerja Pegawai

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487.097	2	243.548	3.921	.025[b]
	Residual	3850.688	62	62.108		
	Total	4337.785	64			

a. Dependent Variable: motivasi kerja pegawai

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir pegawai, pelatihan
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel out put SPSS "Anova" diatas diketahui Fhitung > Ftabel (3.921 > 3,14) dan nilai signifikansi 0,025 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel pelatihan dan pengembangan karir pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan (DISHUB) Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dari analisis data dan hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi industri 4.0 pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Prov. Sumatera Utara. Variabel pengembangan karir pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi industri 4.0 pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Prov Sumatera utara. Variabel Pelatihan dan Pengembangan karir pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi industri 4.0 pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Prov. Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Affandi, Azhar dkk. (2018). Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0. Banten: Bintang Visitama Publisher.

Hartatik, P.I. (2018). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogjakarta: Laksana.

Hasibuan M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kedua puluh tiga. Jakarta : Bumi aksara

Mangkunegara, A.A. Prabu. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Maruli Tua. (2020). Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya : Scopindo Media Pustaka

Priansa, J.D. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Tamsah, H dan Nurung J. (2022). Manajemen sumber Daya Manusia

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif R&D.* Edisi 2019. Bandung Alfabeta

Jurnal:

Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *5*(2), 64–69.

Chandra, R., & Syardiansah, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, *13*(1), 191. https://doi.org/10.24114/jupiis.v13i1.23530

Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *6*(3), 1265–1290.

David Roge Yunior. (2018). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL REGIONAL V SULAWESI DI KOTA MAKASSAR. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekomomi Universitas Negeri Makassar*.

Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS*.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 129–147.

Martina, S., Manajemen, S., Bina, P., & Informatika, S. (2014). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP MOTIVASI DAMPAKNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI LOKAWISATA BATURRADEN*.

Maulana, I., & Nurhafizah, N. (2019). Analisis kebijakan pendidikan anak usia dini di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *3*(1), 657–665.

Maulana, W., Alfian, N., Fajar, A., & Madura, U. (2018). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG PAMEKASAN. *Wacana Equiliberium : Jurnal Pemikiran & Penelitian Ekonomi*, *06*, 1.

Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, *1*(1), 40–50.

Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 226–237.

Renggo, Y. R., & Kom, S. (2022). POPULASI DAN SAMPEL KUANTITATIF. *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN KOMBINASI*, *43*.

Riani, D. W. (n.d.). *Sejarah dan Perkembangan Revolusi Industri 1.0-4.0*. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22941.54243

Rofaida, R., Aryanti, A. N., & Perdana, Y. (2019). Strategi inovasi pada industri kreatif digital: Upaya memperoleh keunggulan bersaing pada era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *8*(3), 402–414.

Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, *8*(2), 240–248.

Safitri, F. D. S. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Management and Business Review*, *2*(1), 41–49. https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4731

Saputri, M. E. (2020). Jurnal Wawancara. *Telkom University: Bandung*.

Septyan Maryadi Sayoga, & Dwi Sunu Kanto. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Trilogi, Jakarta, Indonesia*.

Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, *6*(1). https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304

Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *4*(2), 397–407.

Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022a). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(2), 12380–12394.

Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Al-Fathonah*, *1*(1), 342–351.

Yolandha, W., & Dewi, D. A. (2021). Pendidikan Kewarganegaraan Konsilidasi Identitas Nasional di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *5*(1), 911–919.