
Pengaruh Job Training Dan Career Development Terhadap Work Engagement Dimediasi Innovative Work Behavior Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi DKI Jakarta

Ika Surya Widia¹, Retno Purwani Setyaningrum²

Universitas Pelita Bangsa, Indonesia¹

Universitas Pelita Bangsa, Indonesia²

Email: iikawidia25@mhs.pelitabangsa.ac.id

Abstract: *In the era of globalization, companies are required to work optimally. Human resources are an important asset. Therefore, organizations should prioritize recruiting, hiring, motivating, training and developing employees to retain human resources and achieve organizational goals and objectives. The purpose of this study is to analyze the effect of job training and career development on innovative work behavior mediated through work attachment to employees of the DKI Jakarta Communication, Information and Statistics Office. The population in this study is employees of the DKI Jakarta Communication, Information and Statistics Office. Using purposive sampling technique with a total of 72 respondents. The application used for data processing is SmartPLS version 3.0. The results showed that job training has a significant impact on job engagement after being mediated through innovative work behavior.*

Keywords: *Work Engagement; Job Training; Career Development; Innovative Work Behavior*

Abstrak: Pada era globalisasi, perusahaan dituntut untuk bekerja secara maksimal. Sumber daya manusia merupakan aset penting. Oleh karena itu, organisasi harus memprioritaskan perekrutan, mempekerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan karyawan untuk mempertahankan sumber daya manusia dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi melalui keterikatan kerja pada pegawai Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik DKI Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik DKI Jakarta. Menggunakan teknik purposive sampling dengan total 72 responden. Aplikasi yang digunakan untuk pengolahan data adalah SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap keterikatan kerja setelah dimediasi melalui perilaku kerja yang inovatif.

Kata Kunci: *Keterikatan Kerja; Pelatihan Kerja; Pengembangan Karir; Perilaku Kerja Inovatif*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, perusahaan dituntut untuk bekerja dengan maksimal. Sumber daya manusia menjadi aset utama yang penting. Oleh karena itu organisasi juga harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan untuk dapat mempertahankan sumber daya manusia dan dikehendaki untuk mencapai target dan tujuan bagi organisasi (Hermawan *et al.*, 2017). Perusahaan dituntut untuk berperan penting dalam melakukan manajemen pada sumber daya manusia, dimana salah satunya adalah mempertahankan karyawan. *Work Engagement* menurut (Hermawan *et al.*, 2017) adalah sejauh mana seorang karyawan mampu berkomitmen pada organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan dengan bagaimana mereka bekerja dan lamanya masa kerja mereka.

Tabel 1. Masa kerja

Masa Kerja	
< 5 tahun	29,2%
5 s.d 10 tahun	18,1%
11 s.d 15 tahun	50%
>15 Tahun	2,7%

Sumber: Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi DKI Jakarta

Pegawai yang mampu bertahan lama pada perusahaan cenderung memiliki rasa keterikatan kerja yang tinggi. Pegawai yang merasa terikat pada pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja dan mampu mengembangkan diri (Dewantara & Wulanyani, 2019). Keterikatan dengan pekerjaan seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai dapat mencoba berpartisipasi, berkomitmen dan berkemauan berkontribusi dalam pekerjaan ditempat kerjanya.

Demi tercapainya tujuan pada perusahaan hal penting harus diperhatikan ada pada pelatihan kerja. Pelatihan kerja penting dilakukan untuk mengetahui potensi-potensi yang ada apada dalam diri pegawai dan juga sebagai selektif agar penempatan kerja bagi pegawai sesuai dengan bidang keahliannya (Rozi & Puspitasari, 2021). Hasil dari pelatihan menambah pengetahuan, keterampilan dan keahlian bagi pegawai dan dan juga dapat membuka kesempatan untuk mengembangkan karir berdasarkan kemampuan yang mereka miliki.

Pengembangan karir didasarkan pada pendidikan formal, prestasi kerja, keterampilan kerja, pengalaman, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan pelatihan, jenjang karir dan perencanaan kerja. Pengembangan karir merupakan kegiatan untuk dipersiapkan utukkaryawan sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan jabatan pada perusahaan. Pengembangan karir menurut (Fahmi, 2013 dalam (Bahri & Nisa, 2017) Definisi lain mendefinisikan pengembangan karir sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat menaikkan kemampuan karyawan guna memenuhi tuntutan pekerjaan serta tuntutan klien.

Inovasi kerja pegawai menjadi salah satu hal penting karena dapat berdampak besar untuk mempertahankan pegawai. Inovasi adalah suatu yang baru dari segi penerapan atau konsep. Dari inovasi juga dapat mendorong atau mendukung agar tercapainya tujuan pada perusahann (Na-Nan & Arunyaphum, 2021 dalam Wahyuni, 2022).

Analisis yang dilakukan oleh peneliti adalah mencari tahu apakah *Job Training* dan *Career Development* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi DKI Jakarta. Maka dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Job Training dan *Career Development* Terhadap *Work Engagement* Dimediasi *Innovative Work Behavior* Pada Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi DKI Jakarta".

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang menggunakan angka, dimulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasil (Sumiharyati & Arikunto, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik DKI Jakarta dengan jumlah 72 responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* dengan sampel survei akan dipilih diantara populasi yang sesuai dengan pertimbangan peneliti.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperlukan untuk penyusunan skripsi guna menyempurnakan data penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa tahapan pengumpulan data yang meliputi observasi, dan kuesioner, digunakan pembobotan skala Likert untuk menghitung kuesioner sebagai berikut:

Tabel 2. Bobot Nilai Skala Rikert

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Smart-PLS (*Partial Least Square*). Untuk menganalisa di aplikasi SmartPLS terdapat tiga tahapan yang harus dilakukan, sebagai berikut:

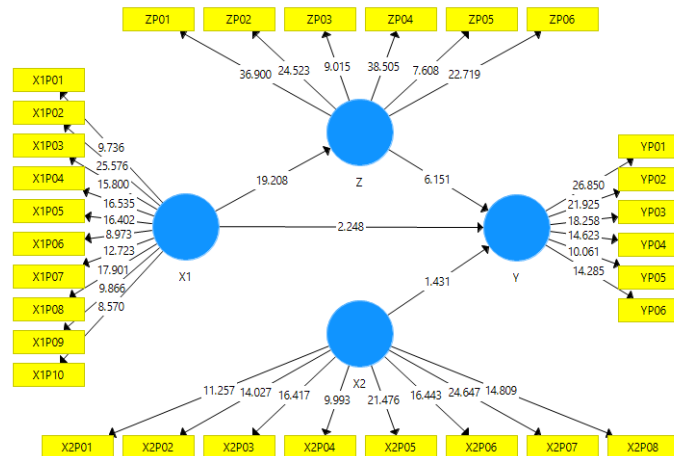
1. Analisa *outer model* guna menguji validitas serta reliabilitas suatu data, yang akan menghasilkan *output* korelasi antara variabel laten dengan indikator-indikatornya.
2. Analisa *inner model* guna menguji sebab akibat antar variabel laten, yang diketahui dari besarnya nilai *R-square*.
3. Uji hipotesis guna menguji hipotesis tersebut bisa diterima atau tidak dengan menggunakan metode *path coefficient*.

HASIL PENELITIAN

Metode analisis ini menggunakan *Patrial Least Square* (PLS) dari SmartPLS 3.0.

Analisa *outer model*

Rancangan *path outer model* berfungsi guna menghubungkan variabel independent, mediasi, dan juga dependent. Rancangan *path outer model* pada penelitian ini divisualisasikan pada Gambar 1.



Gambar 1 *Path Outer Model*
 Sumber: *Output SmartPLS 3.0* (2023)

Uji Validitas

Convergent validity

Indikator penelitian akan dianggap valid apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7 namun menurut (Ghozali dalam Laksono & Wardoyo, 2019) nilai *outer loading* sebesar 0,5 masih dianggap cukup. Dari hasil Gambar 1 diperoleh data untuk *outer loading* yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 3. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
<i>Job Training</i>	JB01	0.704	Valid
	JB02	0.857	Valid
	JB03	0.777	Valid
	JB04	0.826	Valid
	JB05	0.782	Valid
	JB06	0.755	Valid
	JB07	0.732	Valid
	JB08	0.825	Valid
	JB09	0.705	Valid
	JB10	0.606	Valid
<i>Career Development</i>	CD01	0.702	Valid
	CD02	0.772	Valid
	CD03	0.779	Valid
	CD04	0.770	Valid
	CD05	0.822	Valid
	CD06	0.813	Valid
	CD07	0.850	Valid
	CD08	0.762	Valid
<i>Work Engagement</i>	WE01	0.837	Valid
	WE02	0.832	Valid
	WE03	0.851	Valid
	WE04	0.834	Valid
	WE05	0.712	Valid
	WE06	0.821	Valid
<i>Innovative Work Behavior</i>	IWB01	0.889	Valid
	IWB02	0.848	Valid
	IWB03	0.773	Valid
	IWB04	0.904	Valid
	IWB05	0.706	Valid
	IWB06	0.877	Valid

Sumber: *Output SmartPLS 3.0. 2023*

Berdasarkan data tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator sudah memiliki nilai *outer loading* > 0.5 sehingga dinyatakan valid digunakan dalam penelitian dan analisa lebih lanjut.

Discriminant Validity

Nilai *Discriminant Validity* merupakan nilai *cross loading* yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai. *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *square of Average Variance Extracted (AVE)*. *Discriminant Validity* atau nilai korelasi dikatakan dapat tercapai atau valid apabila nilai *AVE* > 0,5 dan nilai korelasi dinyatakan tidak valid apabila nilai *AVE* < 0,5 (Laksono & Wardoyo, 2019).

Tabel 4. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Job Training</i>	0.577
<i>Career development</i>	0.616
<i>Work Engagement</i>	0.666
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.698

Sumber: *Output SmartPLS 3.0, 2023*

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dinilai melalui 2 (dua) metode, yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel bisa dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai *Composite Reliability* memiliki nilai > 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Laksono & Wardoyo, 2019).

Tabel 5. *Composite reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
<i>Job Training</i>	0.931	Reliabel
<i>Career Development</i>	0.928	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0.923	Reliabel
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.932	Reliabel

Sumber: *Output SmartPLS 3.0, 2023*

Berdasarkan data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *compose reliability* semua konstruk > 0,7 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *compose reliability* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 6. *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job training</i>	0.917	Reliabel
<i>Career development</i>	0.910	Reliabel
<i>Work engagement</i>	0.899	Reliabel
<i>Innovative work behavior</i>	0.912	Reliabel

Sumber: *Output SmartPLS 3.0, 2023*

Berdasarkan data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua konstruk > 0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Analisa Inner Model

Analisa *Inner Model* dapat dinilai melalui uji *R-Square*. Berikut merupakan nilai *R-Square* penelitian ini:

Tabel 7. *R-Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Work Engagement (Y)</i>	0.787	0.777
<i>Innovative Work Behavior (Z)</i>	0.622	0.617

Sumber: *Output SmartPLS 3.0, 2023*

Berdasarkan data tabel di atas, didapatkan hasil nilai *R-Square* sebesar 0.787 untuk pengaruh antara Variabel X terhadap variabel X terhadap variabel Y dan 0.622 untuk pengaruh antara variabel X terhadap variabel Z. Maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh *Job Training* dan *Innovative Work Behavior* terhadap *Work Engagement* memberi nilai sebesar 0.787, dengan interpretasi bahwa variabel *Work Engagement* dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2 dan Z sebagai mediasi dengan presentasi sebesar 78,7% sedangkan sisanya 21,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Lalu, pengaruh variabel X terhadap Z memiliki nilai R-Square sebesar 62,2%, yang dapat diartikan bahwa variabel konstruk *Innovative Work Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel X1 dan X2 dengan presentase sebesar 62,2% sedangkan sisanya yaitu 37,8% dijeaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 8. *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Job training > work Engagement</i>	0.256	0.253	0.126	2.028	0.043
<i>Career Development > Work Engagement</i>	0.123	0.132	0.083	1.478	0.140
<i>Job Training > Innovative Work Behavior</i>	0.789	0.795	0.043	18.254	0.000
<i>Innovative work behavior > work engagement</i>	0.573	0.569	0.096	5.985	0.000

Sumber: *Output SmartPLS 3.0, 2023*

Hipotesis 1

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Job Training (X1) > Work Engagement* memiliki nilai 2,028 maka dinyatakan **signifikan** (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.**

Hipotesis 2

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Career Development (X2) < Work Engagement* memiliki nilai 1,478 maka dinyatakan **tidak signifikan** (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho2 diterima dan Ha2 ditolak.**

Hipotesis 3

Besarnya koefisiensi parameter t-stastistik untuk variabel *Job Training (X1) > Innovative Work Behavior* memiliki nilai 18,254 maka dinyatakan **signifikan** (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.**

Hipotesis 4

Besarnya koefisiensi parameter t-statistik untuk variabel *Innovative Work Behavior (Z) > Work Engagement* memiliki nilai 5,985 maka dinyatakan **signifikan** (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dinyatakan bahwa **Ho4 ditolak dan Ha2 diterima.**

Tabel 9. *Specifict Inderect Effect*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Job Training > Innovative Work Behavior > Work Engagement</i>	0.452	0.453	0.080	5.654	0.000

Sumber: *Output SmartPLS 3.0, 2023*

Hipotesis 5

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Job Training* (X_1) > *Innovative Work Behavior* > *Work engagement* memiliki nilai 5,654 maka dinyatakan **signifikan** (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho5 ditolak dan Ho5 diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Job Training terhadap Work Engagement pada Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi DKI Jakarta

Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti menyimpulkan dari hasil penelitian Pengaruh Job Training Dan Career Development Terhadap Work Engagement Dimediasi Innovative Work Behavior Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi DKI Jakarta bahwa job training memiliki hubungan yang signifikan terhadap work engagement hasil ini sejalan dengan penelitian dala jurnal (Maria & Georgios, 2021) yang menyatakan bahwa praktik pelatihan dan pengembangan dianggap berkontribusi terhadap keterikatan karyawan di lingkungan kerjanya.

Pengaruh Career Development terhadap Work Engagement Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi DKI Jakarta

Career development tidak berpengaruh terhadap work engagement hasil ini tidak sejalan dengan penelitian dalam jurnal (Sun & Cheng, 2021) yang menunjukkan menunjukkan bahwa peluang pengembangan karir yang dirasakan memiliki dampak positif pada keterikatan kerja. Pada penelitian ini dapat menjadi pembaruan hasil daripada penelitian yang sudah ada sebelumnya.

Pengaruh Job Training terhadap Innovative Work Behavior Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi DKI Jakarta

Job training memiliki hubungan signifikan terhadap innovative work behavior hasil ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal (Manresa et al., 2019) yang membuktikan hasil positif dari praktik pelatihan khusus seperti pelatihan dan pengembangan untuk kreativitas dan inovasi pada kinerja perusahaan.

Pengaruh Innovative Work Behavior terhadap Work Engagement Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi DKI Jakarta

Innovative work behavior memiliki pengaruh signifikan terhadap work engagement hasil ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal (Arini, 2021) yang menyatakan perilaku inovatif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Pengaruh Job Training terhadap Work Engagement dimediasi Innovative Work Behavior Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi DKI Jakarta

Job training memiliki hasil signifikan terhadap work engagement setelah dimediasi oleh innovative work behavior hasil ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal (Triasti & Purba, 2021).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti menyimpulkan dari hasil penelitian Pengaruh *Job Training* Dan *Career Development* Terhadap *Work Engagement* Dimediasi *Innovative Work Behavior* Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi DKI Jakarta bahwa *job training* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *work engagement*.
2. *Career development* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* hasil ini tidak sejalan dengan penelitian dalam jurnal (Sun & Cheng, 2021) yang menunjukkan menunjukkan bahwa peluang pengembangan karir yang dirasakan memiliki dampak positif pada keterikatan kerja. Pada penelitian ini dapat menjadi pembaruan hasil daripada penelitian yang sudah ada sebelumnya.
3. *Job training* memiliki hubungan signifikan terhadap *innovative work behavior* hasil ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal (Manresa et al., 2019) yang membuktikan hasil positif dari praktik pelatihan khusus seperti pelatihan dan pengembangan untuk kreativitas dan inovasi pada kinerja perusahaan.

4. *Innovative work behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* hasil ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal (Arini, 2021) yang menyatakan perilaku inovatif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap keterikatan kerja.
5. *Job training* memiliki hasil signifikan terhadap *work engagement* setelah dimediasi oleh *innovative behavior* hasil ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal (Triasti & Purba, 2021).

SARAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk dapat memberikan manfaat bagi objek penelitian, dan kepada peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya untuk bisa menambahkan faktor serta variabel lainnya menjadi pendukung penelitian ini. Peneliti juga menyarankan untuk menggunakan data dengan menyebarkan kuesioner kepada lebih banyak responden agar mendapat hasil yang lebih akurat dan detail.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, Z. I. (2021). Pengaruh Perilaku Inovatif, Dukungan Psikologis dan Profesionalisme Terhadap Keterikatan kerja. In *Jurnal Ilmu manajemen (BION)* (Vol. 1, Issue 2, pp. 41–50).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Dewantara, M. T., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan karyawan hotel swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 312. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p10>
- Hermawan, I. P. D., Hartika, L. D., & Simarmata, N. (2017). Hubungan Work Engagement dengan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi "Mandala,"* 1(2), 16–22.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Manresa, A., Bikfalvi, A., & Simon, A. (2019). The impact of training and development practices on innovation and financial performance. *Industrial and Commercial Training*, 51(7–8), 421–444. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2019-0035>
- Maria, C., & Georgios, T. (2021). The Impact of Training & Development on Work Engagement: A Study in the Banking Sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 374. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i1.18343>
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9079>
- Sumiharyati, S., & Arikunto, S. (2019). Evaluasi program in-service training guru SMK di BLPT Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 160–173. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.26654>
- Sun, L., & Cheng, N. (2021). Impacts of Sense of Career Calling and Perceived Career Development Opportunities on Work Engagement: A Case Study of Undergraduate Academic Advisor. *International Journal of Business and Management*, 16(8), 37. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n8p37>

Triasti, P., & Purba, C. B. (2021). The Effect of Training and Work Engagement on the Performance of Educational Staff Mercu Buana University with Work Discipline as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 55–60. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.842>

Wahyuni, F. E. (2022). Pengaruh Kreativitas, Pengetahuan, Dan Motivasi Terhadap Inovasi Karyawan. *Ilmu Manajemen*, 10, 98–109. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/16417/7592>