



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA CANANDA MANDIRI

THE INFLUENCE OF JOB TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PUTRA CANANDA MANDIRI

Nanda Khairunnisa^{1*}, Syamsi Mawardi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Email : nandakhairunnisa68@gmail.com^{1*}, dosen02000@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 30-01-2025

Revised : 01-02-2025

Accepted : 03-02-2025

Published: 06-02-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of Job Training and Career Development variables on the performance of PT Putra Cananda Mandiri Tangerang City employees partially or simultaneously. The research method in this thesis uses quantitative methods. In this study, the population and sample of all employees of PT Putra Cananda Mandiri were 89 respondents, this was based on a saturated sampling technique. The data collection techniques used use questionnaires and data analysis such as validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, and hypothesis tests. Researchers distributed questionnaires to determine the influence of Job Training and Career Development on Employee Performance, the results were in the form of Google form data collection and managed using SPSS Version 26. Based on the research results, it was found that: (1) Job Training had a significant effect of sig 0.05 or (0.000). < 0.05) with a calculated t value > t table (11.583 > 1.987). (2) Career Development has a significant effect of sig 0.05 or (0.000 < 0.05) with a calculated t value > t table or (12.068 > 1.987). (3) Job Training and Career Development on the Performance of PT Putra Cananda Mandiri Employees have a significant effect simultaneously, namely (0.000 < 0.05) with the F Test calculation, namely the calculated F value > F table (88.26 > 3,100).

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Cananda Mandiri Kota Tangerang



secara parsial maupun simultan. Metode penelitian pada skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian ini populasi dan sampel seluruh karyawan PT Putra Cananda Mandiri yaitu sebanyak 89 responden hal ini berdasarkan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner dan analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Peneliti dalam melakukan penyebaran kuesioner untuk mengetahui faktor pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, hasilnya berupa pengumpulan data google form dan dikelola menggunakan SPSS Versi 26. Berdasarkan hasil penelitian diketahui : (1) Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan sig 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($11,583 > 1,987$). (2) Pengembangan Karir berpengaruh signifikan sig 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($12,068 > 1,987$). (3) Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Cananda Mandiri berpengaruh signifikan secara simultan yaitu ($0,000 < 0,05$) dengan perhitungan Uji F yaitu nilai F hitung $> F$ tabel ($88,26 > 3,100$).

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

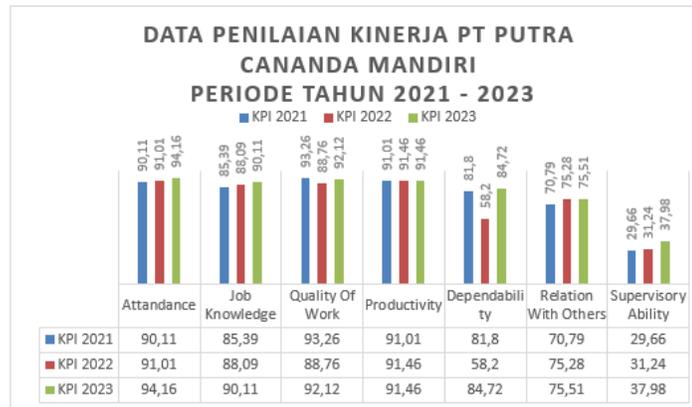
PT Putra Cananda Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor dan wholesaler produk berbahan dasar biji plastik. PT Putra Cananda ini perusahaan yang menawarkan produk seperti terpal, karung plastik, waring, polinet dan macam-macam jenis tali. Perusahaan ini sudah mulai mengembangkan fasilitas baru seperti, gudang produksi dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mengoptimalkan aliran kerja karyawan. Berikut data jumlah karyawan pada PT Putra Cananda Mandiri

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan pada PT Putra Cananda Mandiri
Tahun 2023

| No | Departemen | Jumlah Karyawan |
|---------------|----------------------------------|-----------------|
| 1 | Accounting, Finance & Tax | 5 |
| 2 | Marketing | 5 |
| 3 | Admin Warehouse | 6 |
| 4 | Human Resource Development | 1 |
| 5 | Produksi | 50 |
| 6 | Distribusi | 5 |
| 7 | Supir, Kernet, Kuli (Distribusi) | 17 |
| Jumlah | | 89 |

Sumber : PT Putra Cananda Mandiri, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah karyawan pada PT Putra Cananda Mandiri berjumlah 89 orang, serta masing-masing posisi dan tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya. PT Putra Cananda Mandiri harus memperhatikan beberapa aspek terkait hubungan dengan para karyawannya dengan cara, memberikan pelatihan kerja dan pengembangan karir dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk berkontribusi pada target-target dan tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Sehingga PT Putra Cananda Mandiri bisa mencapai tujuan untuk menembus pasar dengan skala yang lebih besar



Sumber : PT Putra Cananda Mandiri 2021

Gambar 1.1

**Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode
Tahun 2021 – 2023**

Berdasarkan gambar 1.1 mengenai data penilaian kinerja karyawan menggunakan KPI (*Key Performance Indicators*) dikatakan cukup baik, namun dari beberapa indikator masih dikatakan belum bisa terealisasi untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Dari ke tujuh indikator pada penilaian kinerja karyawan pada indikator (*supervisory ability*), merupakan indikator untuk melihat kemampuan karyawan dalam mengelola serta mengawasi Tim dengan efektif. Indikator ini mendapatkan (*performance rating*) paling rendah sebesar 29,66% pada tahun 2021 performance rating sebesar 31,24% pada tahun 2022 dan performance rating sebesar 37,98% pada tahun 2023. Hal ini masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan sebesar 100%, rendahnya performance rating pada indikator ini berdampak buruk bagi kinerja karyawan karena kurangnya arahan dan kurangnya pengelolaan kerja dengan efektif. Hal ini perusahaan bisa mengalami penurunan pada produktivitas serta kepuasan karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu identifikasi masalah dengan cepat dan perlu mengambil langkah perbaikan. Enam indikator lainnya seperti (*attendance, job knowledge, Quality of Work, Productivity, Relation with others, dan Dependability*) memiliki angka setiap tahunnya mengalami turun naik dan masih di bawah target 100%.

Berdasarkan tabel 1.2 berikut mengenai pelatihan kerja karyawan yang telah diberikan perusahaan untuk 3 tahun terakhir, pelatihan kerja yang diadakan oleh perusahaan ini kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan keterampilan karyawan. Namun bisa dilihat dari data pelatihan bahwa setiap karyawan hanya mendapatkan satu materi saja setiap sesi pelatihan, yang mengidentifikasi bahwa pelatihan pada perusahaan tersebut masih kurang memadai untuk membekali karyawan dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan, yang diperlukan dalam menghadapi dinamika tenaga kerja pada kemajuan teknologi industri. Pelatihan kerja yang diadakan perusahaan membantu memastikan agar karyawan memiliki keterampilan dan juga pengetahuan yang diperlukan agar karyawan berhasil dalam peran mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif



Tabel 1.2
Data Pelatihan Kerja 3 Tahun Terakhir
PT Putra Cananda Mandiri

| Materi Pelatihan | Tahun | | |
|---|-------------|-------------|-------------|
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| Metode Coaching | | | |
| Mempelajari strategi dalam mengelola waktu yang efektif dalam menghadapi tantangan produktivitas | 10 Karyawan | 13 Karyawan | 17 Karyawan |
| Mempelajari dan memahami prinsip etika bekerja dan Batasan-batasan seperti privasi dalam perusahaan | 5 Karyawan | 2 Karyawan | 2 Karyawan |
| Mempelajari cara dalam mengidentifikasi masalah dan pemecahan masalah dalam pekerjaan | 5 Karyawan | 5 Karyawan | 5 Karyawan |
| Mentoring | | | |
| Mendorong strategi baru dan menggali kesempatan belajar dengan memanfaatkan pengalaman dari mentoring | 2 Karyawan | 1 Karyawan | 1 Karyawan |
| Mengajarkan keterampilan dalam berkomunikasi yang efektif | 2 Karyawan | 1 Karyawan | 1 Karyawan |
| Latihan praktik langsung dan simulasi untuk menerapkan keterampilan | 46 Karyawan | 50 Karyawan | 54 Karyawan |
| Job Shadowing | | | |
| Mempelajari cara memahami peran dari pekerjaan | 2 Karyawan | 3 Karyawan | 1 Karyawan |
| Mempelajari langka-langkah proses dan tugas yang dilakukan dalam pekerjaan | 10 Karyawan | 5 Karyawan | 5 Karyawan |
| Karyawan diberikan materi langsung dari atasan untuk memperdalam pemahaman bagaimana pekerjaan dijalankan di dalam perusahaan | 3 Karyawan | 5 Karyawan | 3 Karyawan |
| Jumlah Karyawan | 85 | 85 | 89 |

Sumber : PT Putra Cananda Mandiri, 2023

Tabel 1.3
Data Promosi Jabatan PT Putra Cananda Mandiri

| Tahun | Jumlah Penerima Promosi Jabatan | | |
|--|---------------------------------|-----------|-----------|
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| Dasar Pemilihan | | | |
| Kepercayaan (dari kejujuran & kemampuan) | 5 | 3 | 2 |
| Keadilan (memiliki kesempatan yang sama & objektif) | | | |
| Formasi (tersedia jabatan kosong & sesuai kebutuhan) | | | |
| Jumlah Karyawan | 85 | 85 | 89 |
| Persentase | 6% | 4% | 2% |

Sumber : PT. Putra Cananda Mandiri, 2023

Dilihat dari tabel 1.3 data promosi jabatan bisa dilihat pada tahun 2021 promosi jabatan hanya 5 orang dari 89 jumlah karyawan, pada tahun 2022 promosi jabatan hanya 3 orang dari 85 jumlah karyawan, dan promosi jabatan hanya sebanyak 2 orang dari 89 karyawan pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan angka promosi jabatan relatif rendah terutama pada tahun 2022 dan 2023, angka promosi jabatan memiliki proporsi kecil dalam konteks total jumlah karyawan. Angka tersebut bisa menimbulkan dua kemungkinan yaitu untuk promosi jabatan di perusahaan PT Putra Cananda Mandiri mempunyai kriteria untuk promosi yang tinggi sehingga hal ini menjadi sangat kompetitif dan yang kedua kemungkinan adanya ketidakpuasan bagi karyawan yang tidak dipromosikan melihat kebijakan promosi yang terbatas bisa menyebabkan penurunan motivasi kerja dan ketidakpuasan karyawan



Tabel 1.4
Data Pendidikan Karyawan
PT Putra Cananda Mandiri

| Tingkat Pendidikan | Jumlah Karyawan | | |
|------------------------|-----------------|-----------|-----------|
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| SD | 4 | 4 | 4 |
| SMP | 10 | 10 | 11 |
| SMA | 66 | 66 | 69 |
| S1 | 3 | 3 | 3 |
| S2 | 2 | 2 | 2 |
| Jumlah Karyawan | 85 | 85 | 89 |

Sumber : PT. Putra Cananda Mandiri, 2023

Dilihat tabel 1.4 mengenai tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh lulusan tingkat SMA sebanyak 66 karyawan pada tahun 2021 dan 2022, serta 68 karyawan pada tahun 2023. Untuk hal ini karyawan masih sulit untuk bisa mengembangkan karir nya, Karena salah satu syarat pengembangan karir karyawan di PT Putra Cananda Mandiri adalah melakukan promosi jabatan, akan sulit bagi karyawan dipromosikan karena untuk promosi jabatan faktor yang menjadi pertimbangan adalah kualifikasi pendidikan. Dari beberapa posisi dibutuhkan orang-orang yang setidaknya bergelar sarjana

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125), “Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130), “Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:82), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

c. Uji Autokorelasi

Ghozali (2017:121), “Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)”.



d. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2017:85), “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain konstan maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas”..

3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2016:192), “Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen”.

4. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan..

5. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2019), “Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) atau seberapa besar kemampuan variabel (X) menggambarkan variabel (Y), nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 – 1”.

6. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:223), “Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pelatihan Kerja (X1)

| No | Pernyataan | r hitung | r tabel | keputusan |
|----|------------|----------|---------|-----------|
| 1 | X1.1 | 0,738 | 0,208 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,733 | 0,208 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,622 | 0,208 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,641 | 0,208 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,574 | 0,208 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0,779 | 0,208 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0,654 | 0,208 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0,708 | 0,208 | Valid |
| 9 | X1.9 | 0,717 | 0,208 | Valid |
| 10 | X1.10 | 0,697 | 0,208 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)



Berdasarkan data tabel di atas, Pelatihan kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,208) dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.7
Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pengembangan Karir (X2)

| No | Pernyataan | r hitung | r tabel | keputusan |
|----|------------|----------|---------|-----------|
| 1 | X2.1 | 0,679 | 0,208 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,648 | 0,208 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,702 | 0,208 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0,684 | 0,208 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,733 | 0,208 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0,801 | 0,208 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0,635 | 0,208 | Valid |
| 8 | X2.8 | 0,633 | 0,208 | Valid |
| 9 | X2.9 | 0,774 | 0,208 | Valid |
| 10 | X2.10 | 0,677 | 0,208 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, Pengembangan karir (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,208) dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.8
Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | r hitung | r tabel | keputusan |
|----|------------|----------|---------|-----------|
| 1 | Y.1 | 0,716 | 0,208 | Valid |
| 2 | Y.2 | 0,722 | 0,208 | Valid |
| 3 | Y.3 | 0,625 | 0,208 | Valid |
| 4 | Y.4 | 0,649 | 0,208 | Valid |
| 5 | Y.5 | 0,645 | 0,208 | Valid |
| 6 | Y.6 | 0,628 | 0,208 | Valid |
| 7 | Y.7 | 0,640 | 0,208 | Valid |
| 8 | Y.8 | 0,553 | 0,208 | Valid |
| 9 | Y.9 | 0,565 | 0,208 | Valid |
| 10 | Y.10 | 0,587 | 0,208 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, Kinerja karyawan diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,208) dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .876 | 10 |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,876 $>$ 0,60 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Pelatihan kerja dalam penelitian ini adalah *Reliabel*



Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .883 | 10 |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,883 > 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Pelatihan Kerja dalam penelitian ini adalah *Reliabel*

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .837 | 10 |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,837 > 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Pelatihan kerja dalam penelitian ini adalah *Reliabel*

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnof Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 89 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.27059158 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .087 |
| | Positive | .087 |
| | Negative | -.061 |
| Test Statistic | | .087 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .094 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan dengan hasil pada pengujian tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,94$ dimana hasil nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,50$ atau ($0,94 < 0,050$). Dengan demikian maka bisa di katakan uji asumsi klasik pada uji normalitas ini, berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian pada Multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance pada masing-masing variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja sebesar 0,304 dan



Pengembangan Karir sebesar 0,304 yang dimana kedua nilai tersebut kuang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Pelatihan Kerja sebesar 3,291 dan Pengembangan Karir sebesar 3,291 yang dimana nilai tersebut kurang dari 10. Maka dengan demikian model regresi ini tidak adanya multikolinearitas

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity-Statistic

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 11.110 | 2.335 | | | 4.758 | .000 | | |
| | Pelatihan Kerja | .380 | .109 | .391 | | 3.489 | .001 | .304 | 3.291 |
| | Pengembangan Karir | .444 | .107 | .465 | | 4.156 | .000 | .304 | 3.291 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.19
Uji Durbin-Watson

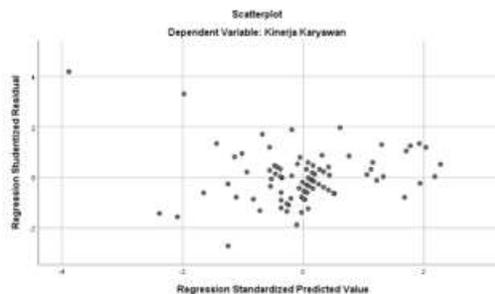
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | Durbin-Watson | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | | Sig. F Change |
| 1 | .820 ^a | .672 | .665 | 3.30840 | .672 | 88.266 | 2 | 86 | .000 | 2.080 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi ini tidak adanya autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.080 yang masih berada di rentang interval 1,550 – 2,460

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan dengan hasil gambar di atas, pada titik-titik grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelask atau tidak untuk membentuk pola-pola tertentu



dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan itu dapat dipastikan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak untuk dipakai

3. Uji Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Berganda Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.110 | 2.335 | | 4.758 | .000 |
| | Pelatihan Kerja | .380 | .109 | .391 | 3.489 | .001 |
| | Pengembangan Karir | .444 | .107 | .465 | 4.156 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Nilai konstanta sebesar 11,110 diartikan jika sebagai variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,110 point

Nilai Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,380 yang diartikan apabila nilai konstanta tetap dan tidak adanya perubahan pada variabel Pengembangan Karir (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,110 point

Nilai Pengembangan Karir (X2) 0,444 yang diartikan apabila nilai konstanta tetap dan tidak adanya perubahan pada variabel Pelatihan Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan Karir (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,110 point

4. Uji Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

| | | Correlations | |
|------------------|---------------------|-----------------|------------------|
| | | Pelatihan Kerja | Kinerja Karyawan |
| Pelatihan Kerja | Pearson Correlation | 1 | .779** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 89 | 89 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .779** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 89 | 89 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, dapat diketahui diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,779 dimana nilai ini berada pada interval 0,600 – 0,799 yang diartikan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat. Nilai koefisien korelasi yang bertanda



positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) tergolong kategori yang kuat.

Tabel 2.22
Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pengembangan Karir (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Pengembangan Karir | Kinerja Karyawan |
|--------------------|---------------------|--------------------|------------------|
| Pengembangan Karir | Pearson Correlation | 1 | .791** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 89 | 89 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .791** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 89 | 89 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, dapat diketahui diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 dimana nilai ini berada pada interval 0,600 – 0,799 yang diartikan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pengembangan Karir (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) tergolong kategori yang kuat

Tabel 4.23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara
Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja
Karyawan

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|-------------------|----------------------------|-------------------|--------|-----|-----|--------|--|
| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | |
| | | | | R Square | F | df1 | df2 | Sig. F | |
| 1 | .820 ^a | .672 | 3.30840 | .672 | 88.266 | 2 | 86 | .000 | |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai R (Koefisien korelasi) sebesar 0,820 dimana nilai ini berada pada interval 0,800 – 1.000 yang artinya Pelatihan kerja (X1) dan Pengembangan karir (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y)

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja (X1)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|-------------------|----------------------------|--|
| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | .779 ^a | .607 | 3.60451 | |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)



Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,607 (60,7%) nilai ini menunjukkan bahwa menggunakan model regresi yang didapatkan pada variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60,7% sedangkan sisa nya 39,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengembangan Karir (X2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .791 ^a | .626 | .622 | 3.51447 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,626 (62,6%) nilai ini menunjukkan bahwa menggunakan model regresi yang didapatkan pada variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,6% sedangkan sisa nya 37,4% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .820 ^a | .672 | .665 | 3.30840 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,672 (67,2%) nilai ini menunjukkan bahwa menggunakan model regresi yang didapatkan pada variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,2%% sedangkan sisa nya 32,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.339 | 2.476 | | 5.388 | .000 |
| | Pelatihan Kerja | .758 | .065 | .779 | 11.583 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)



Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,583 > 1,987$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < sig\ 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (X_2) pada PT Putra Cananda Mandiri

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (x2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.866 | 2.334 | | 5.941 | .000 |
| | Pengembangan Karir | .755 | .063 | .791 | 12.068 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,068 > 1,987$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < sig\ 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (X_2) pada PT Putra Cananda Mandiri

Tabel 4.29
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Pelatihan Kerja (X1) dan
Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1932.235 | 2 | 966.117 | 88.266 | .000 ^b |
| | Residual | 941.316 | 86 | 10.946 | | |
| | Total | 2873.551 | 88 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($88,266 > 3,100$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig\ 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Cananda Mandiri

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan dan juga dari hasil analisis mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir pada PT Putra Cananda Mandiri maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Pelatihan Kerja berpengaruh sebesar $Y = 13,339 + 0,758 X$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar sebesar 0,779 yang diartikan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat. Nilai koefisien determinasi pengaruhnya sebesar 60,7% nilai ini menunjukkan bahwa menggunakan model regresi yang didapatkan pada variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60,7% sedangkan sisanya 39,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis variabel Pengembangan Karir (X2) dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel atau $(11,583 > 1,987)$ dengan tingkat signifikansi nilai p value $< sig 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (X2) pada PT Putra Cananda Mandiri.
2. Pengembangan Karir berpengaruh sebesar $Y = 13,866 + 0,755 X$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar sebesar 0,791 yang diartikan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat. Nilai koefisien determinasi pengaruhnya sebesar 62,6% nilai ini menunjukkan bahwa menggunakan model regresi yang didapatkan pada variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,6% sedangkan sisanya 37,4% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis variabel Pengembangan Karir (X2) dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel atau $(12,068 > 1,987)$ dengan tingkat signifikansi yaitu nilai p value $< sig 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (X2) pada PT Putra Cananda Mandiri.
3. Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh sebesar $Y = 11,110 + 0,380 X_1 + 0,444$ dengan nilai koefisien yaitu nilai R (Koefisien korelasi) sebesar 0,820 yang artinya Pelatihan kerja (X1) dan Pengembangan karir (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai determinasi atau kontribusi sebuah pengaruhnya sebesar 0,672 atau (67,2%) nilai ini menunjukkan bahwa menggunakan model regresi yang didapatkan pada variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,2% sedangkan sisanya 32,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai F hitung $> F$ tabel atau $(88,266 > 3,100)$, dengan tingkat nilai p value $< Sig 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Cananda Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)* Nusa media. Yogyakarta Aksara
- Algifari, (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE
- Anang Firmansyah, (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi Ke-1. Yogyakarta Deepublish
- Antoso,S.(2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik Era Informasi*, Jakarta, PT Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia



- Arikunto, (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta Badan Penerbit UNDIP Edisi 8. Cetakan Ke VIII. Semarang : Badan Penerbit
- Edison, Yohny Anwar Emron dan Imas Komariyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Alfabeta
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)* Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali. I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang
- Hapsoro, D. dan Yusnita. (2018). *Kultur Jaringan Teori dan Praktik*. CV Andi Offset. Yogyakarta
- Harsuko Riniwati, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*, Penerbit UB Press, Malang
- Hasibuan, H.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irianto, (2015). *Statistik (Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya)*. Jakarta:
- Isniar Budiarti et al., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- M. Manullang (2018:2), *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, cetakan tujuh Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- R. Supomo dan Eti Nurhayti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2018). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13 Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Erlangga, Jakarta
- Rumawas, Wehelmina Rumawas (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit: Unsrat Press
- Sedamaryanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi
- Silaen, et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada



- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sri, Larasati, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Cv. Budi Utama: Yogyakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group Jakarta.
- Suwatno, Donni J.P. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo, Suparno Eko. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Amrin, Darwis, (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk. Cabang Makasar*. Vol. 7 No.3 Pages. 583-592. ISSN: 2598-8301.
- Ari Hashari, Banuara Nadeak, Chaerudin, (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat*. Vol. 13, ISSN. 2550-0236.
- Denok, Irfan, Dodi, Lily, Henita, Nidya, Hendra. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Cemerlang Jakarta*. Vol.XI, No.2, hal.2465-2472 ISSN(P): 2087-3921; ISSN(E): 2598-9715.
- Farida, N. Muhammad, (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Kesehatan Kota parepare*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.2 No.2 ISSN. 2721-4907.
- Lipia Kosdianti, Didi Sunardi, (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Piranti Perkasa, Kota Tangerang*. Vol. 1 No.1, ISSN. 2775-9695.
- Miftahuljannah & Islami, V. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sufocindo (Persero)*. Jakarta. Cakrawala, XVII(2). 171-178.
- Muhammad Apis, Lily Setywati Kristianti, (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KSO APS ISS Area Terminal 3 Bandara Soekarno Hatta*. Vol. 1, No. 4, October 2023 ISSN : 2985-4768 Halaman : 1377-138
- Mulyani (2019). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Enigma*. Jurnal Semarang, Vol.2 No.1 februari 2019. Hal (130-143).



- Nalul, Sri Isnowati (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. LKM Demak Sejahtera*. Vol. 5 No.2 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259.
- Nora, Y & Doni, Marlius. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kab. Solok Selatan*. JUPIMAN. Vol. 2 No.2 ISSN. 2963-8712, Hal 183-203.
- Rosyidawaty,S.(2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan di Telkomsel Jawa Barat*. E-Proceeding Of Management.
- Sugiharjo, R, Joko. Rustinah. (2017) *Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Jambul Puncak Resort. Bogor*.
- Taufik, Fakhrana, Nur Hamidah. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Aidil Karya Abadi Cikupa*.