

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT WAHANATRI TATA WICAKSANA

Sadira Fauziyyah Wulansari¹, Nurdinni Tilova²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹ sadirafwulansari@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² dosen02216@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of job training and career development on employee performance at PT. Wahanatri Tata Wicaksana both partially and simultaneously. This type of research uses the sampling method. The total population was 106 with data collection techniques through observation and questionnaires, and the sample obtained in this study was 82 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that job training has a significant effect on employee performance. By hypothesis testing, it is obtained that $t_{count} > t_{table}$ or $t_{count} > t_{table}$ or $(14.456 > 1.989)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, the regression equation $Y = 6.486 + 0.850X_1$, the correlation value is 0.850 This means that the two variables have a strong level of relationship and the coefficient of determination is 85.0%. Career development has a significant effect on employee work productivity. By hypothesis testing, $t_{count} > t_{table}$ or $(11,321 > 1.989)$, thus H_0 is rejected and H_2 is accepted. The regression equation $Y = 141.321 + 0.710X_2$, the correlation value is 0.785, meaning that the two variables have a strong level of relationship with a coefficient of determination of 78.5%. Job training and career development simultaneously have a significant effect on employee performance. By hypothesis testing, the calculated F value $> F$ table or $(115.822 > 3.108)$ is obtained, thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. The regression equation $Y = 8.418 + 0.099X_1 + 0.704X_2$, the correlation value is 0.785, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship. The coefficient of determination value is 78.5% while the remaining 21.5% is influenced by other factors.

Keywords: Job Training, Career Development, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahanatri Tata Wicaksana baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini menggunakan metode Sampling. Jumlah populasi sebanyak 106 dengan teknik pengambilan data melalui observasi dan kuesioner, dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t$ tabel atau

thitung > ttabel atau (14,456 > 1,989) dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, persamaan regresi $Y = 6,486 + 0,850X1$, nilai korelasi sebesar 0,850 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 85,0%. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh thitung > t tabel atau (11.321 > 1,989), dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima. Persamaan regresi $Y = 141,321 + 0,710X2$, nilai korelasi sebesar 0,785 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 78,5%. Pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (115,822 > 3,108), dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Persamaan regresi $Y = 8,418 + 0,099X1 + 0,704X2$, nilai korelasi sebesar 0,785 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 78,5% sedangkan sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja , Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

PT. Wahanatri Tata Wincaksana merupakan perusahaan swasta berskala nasional yang memiliki sejarah dan pengalaman panjang di bidang jasa konstruksi. Perusahaan telah melakukan kegiatan bisnisnya sejak didirikan pada tahun 2014 sebagai PT. Wahanatri Tata Wicaksana Perusahaan didirikan di kota Tangerang Selatan.

Kiprah Wahanatri Konstruksi dalam merampungkan karya-karya konstruksi juga tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan dan kerja sama yang baik dengan seluruh mitra kerja perusahaan (penyuplai material, sub-kontraktor, pihak perbankan, dan SDM yang memiliki kompetensi tinggi).

Pada saat ini Wahanatri Konstruksi berkomitmen untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui penerapan manajemen teknologi dan melakukan restrukturisasi perusahaan secara menyeluruh, dimulai dari logo perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, SDM, sistem informasi, sampai dengan manajemen risiko di dalam konstruksi. Komitmen perusahaan tersebut dibangun dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan secara nyata dengan menghasilkan karya konstruksi yang berkualitas dan tepat waktu.

Menurut Hasibuan dalam Mamik (2016:16) Sumber daya manusia adalah kemampuan sistematis dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan faktor lingkungan, sedangkan pencapaiannya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi tujuan dan kepuasannya. Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang bagus guna mencapai target pekerjaan

yang telah ditentukan dan untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan untuk mempertahankan produktivitas agar selalu optimal dan meningkat.

Salah satu program yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja sumber daya manusianya adalah program pelatihan kerja dan pengembangan karir. Menurut Mangkunegara (2019:67) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pelatihan kerja dianggap sebagai salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi, persaingan pasar yang meningkat, dan perubahan dalam kebutuhan konsumen. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karyawan, termasuk melalui pelatihan kerja, menjadi semakin penting untuk menjaga daya saing perusahaan.

Berbagai penelitian telah menyoroti manfaat dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang tepat tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun, meskipun banyaknya bukti tentang manfaat pelatihan kerja, masih ada kebutuhan untuk memahami lebih dalam tentang bagaimana pelatihan tersebut secara spesifik memengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

Di samping itu, dengan beragamnya jenis pelatihan yang tersedia, mulai dari pelatihan teknis hingga pengembangan soft skills, penting untuk mengevaluasi jenis pelatihan mana yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor seperti desain program pelatihan, metode pengajaran, dan dukungan manajerial juga dapat berperan dalam menentukan efektivitas pelatihan kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan menginvestigasi secara lebih mendalam tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah organisasi tertentu. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan, organisasi dapat merancang strategi pelatihan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif.

Tabel 1. 1
 Hasil Pra Survey Pelatihan Kerja

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju
1	Materi pelatihan yang disampaikan telah sesuai dengan pekerjaan	25	15	10
2	Metode pelatihan yang diberikan mudah dipahami	25	17	8
3	Instruktur (pelatih) telah memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan	25	15	10
4	Peserta mudah memahami pelatihan yang disampaikan	25	19	6
5	Setelah melakukan sesi pelatihan, peserta dapat memahami dan dapat bekerja dengan maksimal	25	20	5
Total			86	39
Rata-rata			17,5	7,8

Berdasarkan table diatas diketahui terdapat indikator hasil pelatihan yang didapatkan dari 25 karyawan, terdapat 15 orang setuju dan 10 tidak setuju mengenai materi yang disampaikan disampaikan telah sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai baik, terdapat 17 orang setuju dan 8 orang tidak setuju mengenai metode pelatihan yang diberikan dinilai belum cukup baik, terdapat 15 orang setuju dan 10 orang tidak setuju dengan instruktur (pelatih) dalam memberikan informasi untuk kebutuhan pelatihan yang dinilai belum cukup baik, terdapat 19 orang setuju dan 6 orang tidak setuju mengenai mudahnya pemahaman pelatihan dapat memahami dan dapat bekerja dengan baik yang dinilai belum cukup baik terdapat 20 setuju dan 5 orang tidak setuju.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan di PT. Wahanatri Tata

Wincaksana masih terdapat beberapa indikator yang masih belum cukup optimal. Tercapainya akan tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuan.

Menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti perusahaan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja. Pengembangan karier Wahanatri Kontruksi dirasa masih kurang dalam memberikan pengembangan karir, perusahaan belum maksimal dalam menjalankan rancangan pengembangan karir bagi seluruh karyawan, walaupun memang beberapa karyawan sudah cukup diperhatikan dari segi pengembangan karir namun jumlahnya masih kurang atau belum maksimal.

Dari sudut pandang karir, suatu perusahaan seharusnya tidak dipandang sebagai tempat yang memperkerjakan seseorang, namun sebaiknya dipandang sebagai tempat yang memfasilitasi karir seseorang. Dengan pandangan seperti itu maka karir seseorang tidak tergantung dari kemauan organisasi, akan tetapi justru tergantung dari keinginan karyawan. Dengan begitu perusahaan tidak mendapat apa yang diinginkan, tetapi justru perusahaan akan memperoleh dua hal sekaligus yaitu bakat yang disesuaikan minatnya dan organisasi akan mendapatkan karyawan dengan kinerja yang tinggi,

Tabel 1. 2
 Hasil Pra Survey Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju
1	Pengembangan karir yang diberikan perusahaan sesuai dengan minat karyawan	25	16	9
2	Perusahaan memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk berkembang	25	16	9
3	Kejelasan perencanaan karir jangka pendek dan Panjang Perusahaan	25	15	10
4	Perusahaan memprioritaskan karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan	25	16	9
5	Perusahaan menyediakan program pendidikan untuk meningkatkan potensi karir karyawan	25	14	11
Total			77	48
Rata-rata			15,4	9,6

Berdasarkan table diatas diketahui terdapat indikator hasil pelatihan yang didapatkan dari 25 karyawan, terdapat 16 orang setuju dan 9 tidak setuju Pengembangan karir yang diberikan perusahaan sesuai dengan minat karyawan,

terdapat 16 orang setuju dan 9 orang tidak setuju mengenai Perusahaan memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk berkembang, terdapat 15 orang setuju dan 10 orang tidak setuju, Kejelasan perencanaan karir jangka pendek dan Panjang Perusahaan, terdapat 16 orang setuju dan 9 orang tidak setuju, Perusahaan memprioritaskan karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan, terdapat 14 orang setuju dan 11 tidak setuju Perusahaan menyediakan program pendidikan untuk meningkatkan potensi karir karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT Wahanatri Tata Wicaksana pada tahun 2021 jumlah penilaian kinerja karyawan dengan rata rata total bobot sebesar 73,46291 dengan kategori cukup, sedangkan di tahun 2022 data penilaian kinerja karyawan dengan jumlah rata rata total bobot sebesar 73,679 dengan kategori cukup, dan ditahun 2023 data penilaian kinerja karyawan PT Wahanatri Tata Wicaksana dengan jumlah rata rata total bobot sebesar 75,00738 dengan kategori Baik.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan yang kondusif, akan tumbuh dan berkembang dengan menitik beratkan pada karyawannya dengan harapan dapat menjalankan tujuan perusahaan dengan maksimal. Dan tentunya perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan agar selalu meningkatkan kinerjanya

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Neysa Meryl Ozora dan Rita N. Taroreh (2019) Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pangansari Utama (Psu) Freeport Project E-ISSN: 2303-1174 Perubahan organisasi (X1) Pengembangan karir (X2) Kinerja Karyawan (Y) Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi dan pengembangan karir berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji determinasi menunjukkan nilai R yang dihasilkan sebesar 0.616 atau 61.6%, sedangkan sisanya sebesar 38.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Gurawan Dayona dan Nur Rinawati (2016) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement di PT Andalan Finance Indonesia E-ISSN: 1412-6907 Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Employee Engagement (Y) di PT Andalan Finance Indonesia Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Employee Engagement pada PT Andalan Finance Indonesia dan berpengaruh baik secara langsung dan tidak langsung sebesar 67,4 % dalam model ini.

Ni Luh Putu Arieta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama (2016) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery E-ISSN: 2302-0059 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (X2) Melalui Mediasi Motivasi Kerja (Y) Pada Karya Mas Art Gallery Hasil analisis ditemukan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gian F. Kaseger, Greis M. Sendow, dan Hendra N. Tawas (2017) Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado E-ISSN: 2686-5238 Pengaruh Pengembangan Karir(X1) Pengalaman Kerja (X2) dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, pengalaman kerja, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lidia Dwi Larasati, Muhammad Ali Adriansyah & Dian Dwi Nur Rahmah (2021) Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X e-ISSN : 2477-2674 p-ISSN : 2477-2666 Motivasi Kerja (X1) Pengembangan Karir (X2) Kinerja (Y) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan pengembangan karir

terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda dengan sumbangan efektif dari variabel motivasi kerja dan pengembangan karir yaitu nilai R2 sebesar 6,7% dan sisanya

Desi Permata sari & Yeki Candra (2020) Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan E-ISSN: 2686-5238 P-ISSN: 2686-4916 Pengembangan Karir (X1) Self Efficacy (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja (Y) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya presentase 71,5%

Faustyna & Jumani (2015) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I. ISSN: 1693-7619 Pengembangan Karir (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Intervening. Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.366 dan hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan presentase sebesar 36.6% dan sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

Sefriani Sinaga, Vetriana Zebua, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. e-ISSN: 2597-5234 Budaya Organisasi (X1) Pelatihan Kerja (X2) Pengembangan Karir (X3) Kinerja Karyawan (Y) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh atau positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh R Square sebesar 0,85 atau 85% dan sisanya Dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Antony S (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pelatihan Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 di Batam E-ISSN: 2599-3410 Pengaruh Lingkungan Kerja(X1), Kepemimpinan(X2), Kompensasi(X3), dan Pelatihan Kerja (X4) Pada Keterikatan Karyawan (Y) Hotel Berbintang 4 di Batam Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa

pelatihan kerja yang diadakan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap tingkat keterikatan karyawan pada hotel berbintang

Sulaefi (2017) Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan Studi Kasus STPP Magelang Sulaefi E-ISSN: 2540-8259 Pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan terhadap disiplin kerja (X2) kinerja karyawan (Y) Pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja. Pelatihan secara langsung mempengaruhi kinerja, sedangkan pengembangan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja. Perkembangan tersebut berdampak pada kinerja melalui disiplin kerja

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang

tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1, x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis

akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Validitas Instrumen Variabel Pelatihan Kerja (X1)

ITEM PERNYATAAN	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KETERANGAN
X1_P1	0.635	0.2172	VALID
X1_P2	0.734	0.2172	VALID
X1_P3	0.748	0.2172	VALID
X1_P4	0.761	0.2172	VALID
X1_P5	0.709	0.2172	VALID
X1_P6	0.779	0.2172	VALID
X1_P7	0.563	0.2172	VALID
X1_P8	0.687	0.2172	VALID
X1_P9	0.629	0.2172	VALID
X1_P10	0.781	0.2172	VALID

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $> r$ tabel 0,2172, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam indikator variabel pengembangan karir dinyatakan valid sehingga semua butir pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4. 10
Validitas Instrumen Variabel Pengembangan Karir (X2)

ITEM PERNYATAAN	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KETERANGAN
X2_P1	0.781	0.2172	VALID
X2_P2	0.633	0.2172	VALID
X2_P3	0.679	0.2172	VALID
X2_P4	0.567	0.2172	VALID
X2_P5	0.724	0.2172	VALID
X2_P6	0.847	0.2172	VALID
X2_P7	0.779	0.2172	VALID
X2_P8	0.886	0.2172	VALID
X2_P9	0.624	0.2172	VALID
X2_P10	0.736	0.2172	VALID

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $> r$ tabel 0,2272, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam indikator variabel budaya Pengembangan karir dinyatakan valid

sehingga semua butir pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4. 11
Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ITEM PERNYATAAN	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KETERANGAN
Y_1	0.581	0.2172	VALID
Y_2	0.707	0.2172	VALID
Y_3	0.577	0.2172	VALID
Y_4	0.639	0.2172	VALID
Y_5	0.723	0.2172	VALID
Y_6	0.822	0.2172	VALID
Y_7	0.741	0.2172	VALID
Y_8	0.773	0.2172	VALID
Y_9	0.724	0.2172	VALID
Y_10	0.717	0.2172	VALID

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $> r$ tabel 0,2172, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan dinyatakan valid sehingga semua butir pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Pelatihan Kerja (X1)	0.886	0.600	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.900	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.881	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya..

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirno
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		#2
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39583033
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.036
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diatas, maka nilai residual distribusi dinyatakan normal, dikarenakan nilai signifikansi $0,200 >$ dari $0,050$ sehingga uji asumsi bisa dilanjutkan

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 14
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.418	3.658		2.301	.024		
	Pelatihan kerja	.099	.065	.105	1.530	.130	.996	1.004
	Pengembangan karir	.704	.062	.778	11.292	.000	.996	1.004

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel pengembangan karir dan budaya organisasi sebesar $0,996$ dimana nilai tersebut < 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel pengembangan karir dan budaya organisasi sebesar $1,004$ dimana nilai tersebut < 10 . Dengan begitu dapat disimpulkan model regresi ini dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.617	3.439	1.842

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Pelatihan kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

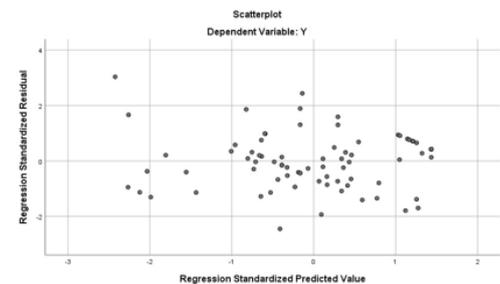
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar $1,842$ yang berada diantara interval $1,550 - 2,460$.

4) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. 4

Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 17
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Pelatihan kerja (X1) dan Pengembangan karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.418	3.658		2.301	.024
	Pelatihan kerja	.099	.065	.105	1.530	.130
	Pengembangan karir	.704	.062	.778	11.292	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8.418 + 0.099X1 + 0.704X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0.099 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja

Karyawan, yang berarti setiap kenaikan satuan variabel pelatihan kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0.099, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Nilai konstanta sebesar 0.704 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap kenaikan satuan variabel Pengembangan karir maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0.704, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

e. Koefisien Korelasi

Tabel 4. 18
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Pelatihan kerja		kinerja
Pelatihan kerja	Pearson Correlation	1		.850**
	Sig. (2-tailed)			.000
	N	82		82
kinerja	Pearson Correlation	.850**		1
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	82		82

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

Sumber: Data diolah SPSS Versi26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,850 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,00 artinya kedua variabel memiliki hubungan tingkat yang sangat kuat

Tabel 4. 19
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Pengembangan karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		kinerja	pengembangan karir
kinerja	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
pengembangan karir	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

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

Sumber: Data diolah SPSS Versi26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,785 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya kedua variabel memiliki hubungan tingkat yang kuat

Tabel 4. 20
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan 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	.864 ^a	.746	.739	2.83833

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, Pelatihan kerja

Sumber: Data diolah SPSS Versi26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,864 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

f. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.720	2.94282

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,850 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 85,00% sedangkan sisanya sebesar (100-85,00%) = 15,00% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 22
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pengembangan karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.611	3.46727

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR

Sumber: Data diolah SPSS Versi26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,785 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 78,50% sedangkan sisanya sebesar (100-78,50%) = 21,50% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 23
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan 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	.864 ^a	.746	.739	2.83833

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,864 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan kerja (X1) dan Pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 86,40% sedangkan sisanya sebesar (100-86,40%) = 13,60% dipengaruhi faktor lain

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 24
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Pelatihan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.486	2.494		2.601	.011
	PELATIHAN KERJA	.850	.059	.850	14.456	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi26

Berdasarkan pada hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 14,456 > 1,989 dan nilai p value < Sig. 0,05 atau 0,00 < 0,05, maka signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 4. 25
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Pengembangan karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.274	2.674		4.591	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	.710	.063	.785	11.321	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi26

Berdasarkan pada hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 11,321 > 1,989 dan nilai p value < Sig. 0,05 atau 0,00 < 0,05, maka Ho ditolak dan H2 diterima. Artinya Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan

Tabel 4. 26
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1866.163	2	933.081	115.822	.000 ^b
	Residual	636.435	79	8.056		
	Total	2502.598	81			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi26

Berdasarkan pada tabel ANOVA di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau 115.822 > 3.108, dan nilai p value < Sig.0,05 atau 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan kerja (X1) dan Pengembangan karir (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahanatri Tata Wicaksana. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel akhir yang didapatkan oleh peneliti yaitu sebanyak 84 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang didapatkan secara langsung dari penyebaran kuesioner dalam bentuk google form yang disebar kepada karyawan PT. Wahanatri Tata Wicaksana. Pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan alat uji SPSS dengan menggunakan analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistic deskriptif, regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan uji asumsi klasik. Berdasarkan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pelatihan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari hasil penelitian nilai t hitung > t tabel atau (14,456 > 1,989). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

- b. Pengembangan Karir (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung > dari t tabel atau (11,321 > 1,989). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Secara Simultan variabel Pengembangan Karir (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F hitung > F tabel atau (115,822 > 3,108), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ati, M. Y. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, disiplin, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan burger king surabaya, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator. *Soetomo Business Review*, 1, 14–26.
- [2] Bianca, A., Putiri B. Katili, Shanti K., dan A. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*, 1(4), 334–340.
- [3] Faustyna dan Jumani. 2015. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I Medan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), ISSN: 1693-7619
- [4] Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang Sahid Raharjo. Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Jumawan, J., & Mora, M.T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonmi UNIAT*, 3(3), 343-352.
- [10] Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- [11] Rosmalinda, R., & Safrianto, A. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Interpak Global Canindo Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.605>
- [12] Sinaga, S., Dkk. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkasa Internusa Mandiri Medan”. *JEBA*, 5(1). e-ISSN: 2597-5234.
- [13] Syitah, S. U., & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. 4(3), 446–458.
- [14] Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [15] Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CV. Budi
- [16] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi dan R&D* Cetakan ke 2. Bandung: Alfabeta.
- [17] Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.