

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknologi pada PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia di Kota Malang

Dion Silvia Adi Saputra, Sumiati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Email: dionsaputra50@gmail.com; sumiati@untag-sby.c.id

Alamat : Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118

Korespodensi email : dionsaputra50@gmail.com

ABSTRACT : PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia is a company engaged in technology and domiciled in the city of Malang. PT Digdaya Teknologi Indonesia focuses on technology development solutions that have a significant role in various sectors, including MSMEs, private companies, and the government sector. This study aims to prove and analyze the influence of work competence, job training, and career development on the performance of employees of the technology division of PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia in Malang. The research method used was quantitative with a saturated sampling technique on 54 employees of the technology division of PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. Some of the analyses used in this study are, Descriptive Analysis, Validity Test, Reliability Test, Correlation Coefficient Analysis, Partial Hypothesis Test, Simultaneous Hypothesis Test, and Determination Coefficient Test. Meanwhile, the classical assumption tests used in the study are the Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Linearity Test, Autocorrelation Test. The results of this study show that work competence has a significant effect on the performance of employees of the technology division of PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia in Malang city, job training has a significant effect on the performance of employees of the technology division of PT Digdaya Olah Teknologi in Malang city, career development has a significant effect on the performance of employees of the technology division of PT Digdaya Olah Teknologi in Malang city. And based on the results of the analysis, it was explained that work competence, job training, and career development simultaneously affected employee performance by 53.6% while the remaining 46.4% was influenced by other variables that were not studied in this study.

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

ABSTRAK : PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi dan berdomisili di kota Malang. PT Digdaya Teknologi Indonesia fokus pada solusi pengembangan teknologi yang memiliki peran signifikan di berbagai sektor, antara lain UMKM, perusahaan swasta, dan sektor pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja, pelatihan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia di Malang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 54 karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Beberapa analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah, Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Koefisien Korelasi, Uji Hipotesis Parsial, Uji Hipotesis Simultan, dan Uji Koefisien determinasi. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linearitas, Uji Autokorelasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia kota Malang, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi kota Malang, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi kota Malang. Dan berdasarkan hasil analisis dijelaskan bahwa kompetensi kerja, pelatihan kerja, dan pengembangan karir secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Manajemen SDM memiliki peran yang krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang efektif dan efisien guna menghadapi berbagai tantangan yang ada. Sumber daya manusia merupakan kesatuan kompetensi dan keterampilan berpikir sehat, sistematis, analitis, dan kritis yang ada dan bersemayam dalam diri setiap manusia.

Kompetensi kerja merupakan kecakapan pribadi yang diperlukan seseorang atau pegawai perusahaan untuk melaksanakan seluruh tugas sesuai standar yang telah ditentukan. Pada kompetensi juga terdapat faktor mendasar dan ada pada seseorang yang memiliki kemampuan lebih, maka hal itu membuatnya berbeda dengan kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara, 2020).

Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan oleh perusahaan secara sistematis dan terukur oleh perusahaan untuk upaya meningkatkan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dengan tujuan memenuhi sasaran atau tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Suwatno dalam Meri, dkk 2021). Oleh karena itu pelatihan merupakan aspek penting yang ada pada setiap perusahaan, disisi lain karyawan juga merupakan aset perusahaan yang tetap dilakukan peningkatan dari segi kemampuan, sikap, dan pengetahuan.

Pengembangan karier merupakan serangkaian proses yang terdapat pada perusahaan dengan posisi yang diduduki oleh karyawan saat masa kerja pada perusahaan melalui seleksi jenjang pendidikan atau pelatihan yang diselenggarakan oleh lingkungan kerja (Syahputra dalam Tabita, 2023). Kinerja karyawan yaitu bukti pekerjaan yang diraih oleh karyawan atau secara kualitas maupun kuantitas dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. (Mangkunegara, 2020). Kinerja yang baik akan berdampak positif pada tujuan perusahaan, karena dengan adanya karyawan, perusahaan mengharapkan agar para karyawan terus memiliki kriteria yang baik, guna bersama-sama mencapai tujuan baik yang telah ditentukan sebelumnya.

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu maupun seni yang mengatur proses penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan

perusahaan atau organisasi (Hasibuan, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian imbal jasa, pemeliharaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu (Simamora dalam Hasanudin, 2023). Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola dan mengembangkan individu atau kelompok dengan tujuan untuk memastikan kompeten, terampil dan termotivasi untuk mewujudkan tujuan organisasi kedepannya efisien (Marwansyah dalam Lestari, 2023).

Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan sebagai faktor utama untuk mendukung melakukan pekerjaan didukung oleh sikap kerja yang mengacu pada persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sutrisno, 2020). Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas berdasarkan atas ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki, serta diperkuat dengan sikap kerja yang baik dan positif dalam pelaksanaannya (Wibowo, 2019). Menurut Sutrisno (2020) indikator kompetensi kerja yaitu:

1. Pengetahuan
2. Pemahaman
3. Kemampuan
4. Nilai
5. Sikap
6. Minat

Pelatihan Kerja

Pelatihan atau *training* merupakan usaha sistematis yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya guna meningkatkan segenap pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, melalui proses pelatihan ini diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan lebih mudah dan efisien (Wahyuningsih, 2019). Pelatihan merupakan proses yang sistematis dan terukur guna mengembangkan potensi dan keterampilan, kemampuan dan sikap karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Sinambela, 2021). Menurut Wahyuningsih (2019) ada beberapa indikator pelatihan kerja, yaitu:

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi
3. Metode yang Digunakan
4. Kualifikasi Peserta

5. Kualifikasi Pelatih

Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses peningkatan-peningkatan yang dilakukan oleh pribadi individu dari jabatan lama ke jabatan baru guna mencapai suatu rencana karier (Sutrisno, 2020). Pengembangan karier adalah suatu upaya dan usaha pribadi karyawan untuk mencapai suatu tujuan karier pada organisasi maupun perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Handoko, 2018). Menurut Handoko (2018) terdapat beberapa indikator pengembangan karier, antara lain:

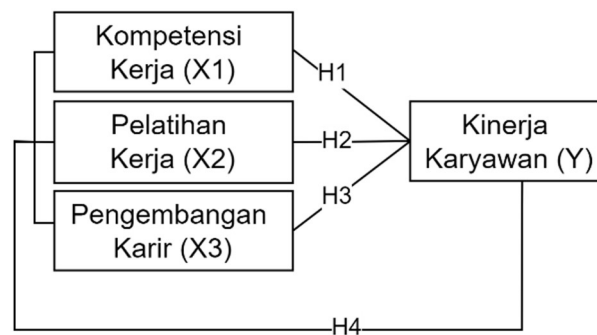
1. Prestasi Kerja
2. *Exposure*
3. Kesetiaan Organisasional
4. Mentor dan Sponsor
5. Kesempatan Untuk Tumbuh
6. Dukungan Manajemen

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau *performance* adalah suatu prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh karyawan atau pegawai dalam perusahaan (Mangkunegara, 2020). Kinerja merupakan suatu hasil dari proses panjang pekerjaan karyawan yang telah diberikan sebelumnya oleh perusahaan (Robbins, 2016). Menurut Robbins (2016), terdapat beberapa indikator kinerja kerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian penjelasan oleh para ahli di atas, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia di kota Malang.

H₂: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia di kota Malang.

H₃: Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia di kota Malang.

H₄: Kompetensi kerja, pelatihan kerja dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia di kota Malang

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada tujuan untuk mencari informasi berbasis data terkait motivasi kerja, kompetensi kerja, kompensasi kerja, dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang diaplikasikan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan penyebaran kuesioner yang dinilai serta diukur menggunakan skala *Likert*. Sampel prosedur pemilihan sampel akan memakai metode sampling jenuh, dan data yang hasil penyebaran kuesioner akan dianalisis menggunakan SPSS Versi 27.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia. Berlokasi di Jl. Permata Hijau No. A15, Tlogomas, Kec. Lowokwaru, Kota Malang 65144. Penelitian ini dimulai dari bulan Maret tahun 2024 hingga bulan Juli tahun 2024.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), data kuantitatif adalah suatu pendekatan yang didasarkan pada data nyata, dimana data penelitian diwakili oleh angka yang akan dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan menggunakan data primer yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden karyawan pada PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia. Data dapat diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2022), Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang berkualitas dan ada ciri khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk dijadikan objek studi dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi yang digunakan adalah karyawan divisi teknologi pada PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia yang berjumlah 54 karyawan. Sampel adalah representasi asli dari keseluruhan populasi yang ada dan merupakan komponen dari penelitian. Dalam penelitian ini digunakan sebanyak 54 karyawan yang menjadi sampel, dan metode sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah prosedur pengambilan sampel jika semua populasi dianggap menjadi sampel (Sugiyono, 2022).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Setelah dilakukan pengisian kuesioner, selanjutnya akan diukur menggunakan Skala *likert* dengan lima poin.

Penggunaan skala *likert* sebagai teknik pengukuran akan melibatkan proses mengubah variabel yang diteliti menjadi indikator terlebih dahulu. Kemudian, indikator tersebut akan disusun menjadi suatu skor yang kemudian dinilai oleh responden sesuai dengan tingkat keyakinan atau preferensi mereka, dan hasil dari skor tersebut akan dianalisis menggunakan aplikasi nantinya disajikan kesimpulan. Adapun rincian interpretasi skala *likert* lima poin sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Skala *Likert*

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Definisi Variabel

Definisi variabel adalah suatu karakteristik yang berasal dari individu dengan perubahan secara spesifik yang telah ditetapkan peneliti untuk diteliti dan akhirnya disimpulkan (Sugiyono, 2022).

a. Variabel Bebas

Variabel bebas atau variabel independen yaitu variabel yang berdampak terhadap variabel dependen, baik pengaruh positif maupun negatif. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kompetensi Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2). Pengembangan Karier (X3).

b. Variabel Terikat

Variabel dependen adalah variabel terikat (Y) yang terdiri dari satu variabel. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

Proses Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan salah satu langkah yang digunakan guna menginterpretasikan perubahan bentuk data menjadi suatu informasi berguna. Pengolahan data digunakan untuk menyederhanakan data yang sudah terkumpul serta disajikan dengan cara penyusunan yang baik (Kristanto, 2018)

Adapun beberapa langkah proses pengolahan data pada penelitian ini yaitu:

- a. Editing
- b. Koding
- c. Tabulasi

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan melaksanakan penyebaran kuesioner lalu melakukan analisis menggunakan SPSS versi 27.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas wajib dilakukan terhadap hasil survei yang telah disebarluaskan sebelumnya untuk menentukan atau tidaknya suatu kuesioner. Karena pada tahap ini peneliti mengevaluasi apakah kuesioner tersebut dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya atau tidak. Berikut dasar pengambilan keputusan dari uji validitas adalah (Sugiyono, 2022):

- a. Item pertanyaan dikatakan valid, jika nilai r hitung \geq r tabel dan nilai sig $< 0,05$.
- b. Item pertanyaan dikatakan tidak valid, jika nilai r hitung $<$ r tabel dan nilai sig $> 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang menentukan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek atau variabel yang identik akan menghasilkan hasil yang identik juga (Sugiyono, 2022).

Syarat suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel terikat berdistribusi normal atau tidak untuk setiap satuan nilai variabel bebas (Suliyanto, 2018).

Syarat keputusan dikatakan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut :

1. Jika data menyebar searah garis diagonal atau grafik histogramnya, memenuhi syarat normalitas.
2. Apabila data tersebar tidak mengikuti grafik histogram atau grafik diagonal, maka tidak memenuhi syarat normalitas.

Selain itu uji normalitas dapat dilakukan menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov*. (Sugiyono, 2022).

Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig diatas 0,05, disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal
2. Jika nilai Sig dibawah 0,05, disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas didasarkan untuk menunjukkan serta mengevaluasi ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen dalam model regresi (Sugiyono, 2022). Nilai atau acuan yang digunakan dalam pengukuran adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas untuk menunjukkan atau menguji adanya ketimpangan varians residu antar observasi di model regresi. (Sugiyono, 2022).

Dasar penilaian analisis uji heteroskedastisitas antara lain:

1. Apabila terdapat struktur berulang tertentu, seperti titik membentuk pola teratur dan berfluktuasi atau mengalami perubahan lebar secara berkala, hal ini menyatakan terdapat heteroskedastisitas pada data.
2. Dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas, jika titik-titik tersebar secara acak terhadap sumbu Y dan tidak memiliki pola yang sangat jelas.

d. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah data mengikuti garis linear atau tidak. (Ghozali, 2021).

Berikut adalah dasar pengambilan keputusan uji linearitas:

1. Variabel tidak berhubungan linear, jika nilai Sig (*Linearity*) > 0,05.
2. Variabel dikatakan linear, jika nilai Sig (*Linearity*) < 0,05. (Priyatno, 2018).

Adapun kesimpulan lain dalam dasar keputusan uji linearitas yang lain adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas dan variabel terikat berhubungan linear, yaitu nilai *Fhitung* < *Ftabel*

2. Variabel bebas dan variabel terikat berhubungan linear, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, (Sugiyono, 2022).

e. Uji Autokorelasi

Maksud dari uji autokorelasi yaitu untuk memastikan apakah ada keterkaitan diantara kesalahan penghalang pada periode t dengan kesalahan pada penghalang pada periode t sebelumnya pada model regresi linier. (Ghozali, 2021).

Berikut ketentuan untuk mengambil keputusan pada uji ini:

1. Apabila nilai $d < d_L$ dan $d > 4-d_L$, maka terdapat autokorelasi dan hipotesis ditolak.
2. Apabila $d_U < d < 4-d_U$, maka tidak terdapat autokorelasi dan data dapat dipergunakan pada penelitian.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa Analisis regresi linier berganda adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk meramalkan atau melihat nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat, dan digunakan untuk membuktikan apakah ada hubungan atau tidak antara kedua variabel terikat dan variabel bebas tersebut.

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
 A : Bilangan Konstanta
 b1 : Kompetensi Kerja
 b2 : Pelatihan Kerja
 b3 : Pengembangan Karier
 X1 : Kompetensi Kerja
 X2 : Pelatihan Kerja
 X3 : Pengembangan Karier
 E :Tingkat Kesalahan (Standar Error).

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ialah analisis yang dipergunakan untuk melihat derajat atau kuatnya hubungan antara kompetensi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), pengembangan karier (X3) terhadap

kinerja karyawan (Y). Maka dari itu koefisien korelasi menjadi ukuran kekuatan hubungan tersebut (Sugiyono, 2022).

Dasar pengambilan lain dapat juga dengan melihat nilai signifikansi, antara lain sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut berkorelasi.
- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut tidak berkorelasi.

Adapun dasar pengambilan keputusan yang lain adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Dasar Pengambilan Keputusan Analisis Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

c. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Salah satu cara untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu melalui pengujian hipotesis parsial. (Ghozali, 2018).

Berikut merupakan ketentuan dalam pengambilan keputusan uji hipotesis parsial:

1. Melihat pada nilai signifikansi:
 - a. Hipotesis ditolak, apabila tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.
 - b. Hipotesis diterima, apabila tingkat signifikansi lebih kecil 0,05.
2. Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel:
 - a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
 - b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

d. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan atau uji F (Ghozali, 2018).

Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji hipotesis simultan, antara lain sebagai berikut:

- a. Hipotesis diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.
- b. Hipotesis ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Besarnya persentase variabel dependen (Y) yang dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen yaitu kompetensi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), pengembangan karier (X3) dapat diukur dengan koefisien determinasi. (Sugiyono, 2020).

4. HASIL PENELITIAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 3 . Karakteristik Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
Laki – Laki	41	75,93
Perempuan	13	24,07
Total	54	100
Usia	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
< 20 tahun	1	1,85
21 – 30 tahun	45	83,33
31 – 40 tahun	7	12,96
> 40 tahun	1	1,85
Total	54	100
Sub-Divisi	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
<i>Project Manager</i>	5	9,26
<i>System Analyst</i>	3	5,56
<i>DevOps Engineer</i>	3	5,56
<i>Mobile Engineer</i>	2	3,70
<i>Backend Engineer</i>	16	29,63
<i>Frontend Engineer</i>	10	18,52
<i>Quality Assurance</i>	12	22,22
<i>Full Stack Engineer</i>	1	1,85
<i>Designer</i>	2	3,70
Total	54	100

Merujuk pada tabel 3, memaparkan bahwasanya sebagian besar responden yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki – laki dengan total responden sebesar 75,93% (41 responden). Selanjutnya, responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 24,07% (13 responden). Dan total karyawan yang menjadi responden adalah sebanyak 54 karyawan.

Dilihat berdasarkan usia, bahwa sebagian besar responden penelitian ini memiliki usia pada 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 83,33% (45 responden) dan responden yang memiliki persentase sedikit adalah usia < 20 tahun dan > 40 tahun yaitu sebanyak 1,85% (1 responden).

Dirujuk berdasarkan sub-divisi karyawan, mayoritas responden penelitian ini berasal dari sub-divisi *backend engineer*, dengan total responden sebanyak 29,63% (16 responden). Lalu, responden paling rendah berasal dari sub-divisi *full stack engineer*, yaitu sebanyak 1,85% (1 responden).

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Penelitian

Item	rhitung	rtabel	Sig	Tetapan Sig	Ket
X1.1	0,641	0,2681	0,001	0,05	Valid
X1.2	0,411	0,2681	0,002	0,05	Valid
X1.3	0,544	0,2681	0,001	0,05	Valid
X1.4	0,671	0,2681	0,001	0,05	Valid
X1.5	0,451	0,2681	0,001	0,05	Valid
X1.6	0,487	0,2681	0,001	0,05	Valid
X1.7	0,566	0,2681	0,001	0,05	Valid
Item	rhitung	rtabel	Sig	Tetapan Sig	Ket
X2.1	0,700	0,2681	0,001	0,05	Valid
X2.2	0,607	0,2681	0,001	0,05	Valid
X2.3	0,558	0,2681	0,001	0,05	Valid
X2.4	0,677	0,2681	0,001	0,05	Valid
X2.5	0,711	0,2681	0,001	0,05	Valid
Item	rhitung	rtabel	Sig	Tetapan Sig	Ket
X3.1	0,600	0,2681	0,001	0,05	Valid
X3.2	0,621	0,2681	0,001	0,05	Valid
X3.3	0,700	0,2681	0,001	0,05	Valid
X3.4	0,558	0,2681	0,001	0,05	Valid
X3.5	0,720	0,2681	0,001	0,05	Valid
X3.6	0,627	0,2681	0,001	0,05	Valid
Item	rhitung	rtabel	Sig	Tetapan Sig	Ket
Y1	0,646	0,2681	0,001	0,05	Valid
Y2	0,612	0,2681	0,001	0,05	Valid
Y3	0,491	0,2681	0,001	0,05	Valid
Y4	0,656	0,2681	0,001	0,05	Valid
Y5	0,568	0,2681	0,001	0,05	Valid
Y6	0,532	0,2681	0,001	0,05	Valid
Y7	0,548	0,2681	0,001	0,05	Valid
Y8	0,629	0,2681	0,001	0,05	Valid
Y9	0,481	0,2681	0,001	0,05	Valid
Y10	0,575	0,2681	0,001	0,05	Valid

Berdasarkan paparan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas mulai dari variabel kompetensi kerja (X1), variabel pelatihan kerja (X2), variabel pengembangan karier (X3) dan variable kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai pearson correlation atau rhitung telah melebihi rtabel yaitu 0,2681 untuk jumlah responden sebanyak 54 orang. Dan nilai signifikansi tidak melebihi tetapannya yaitu 0,05.

b. Uji Reliabilitas

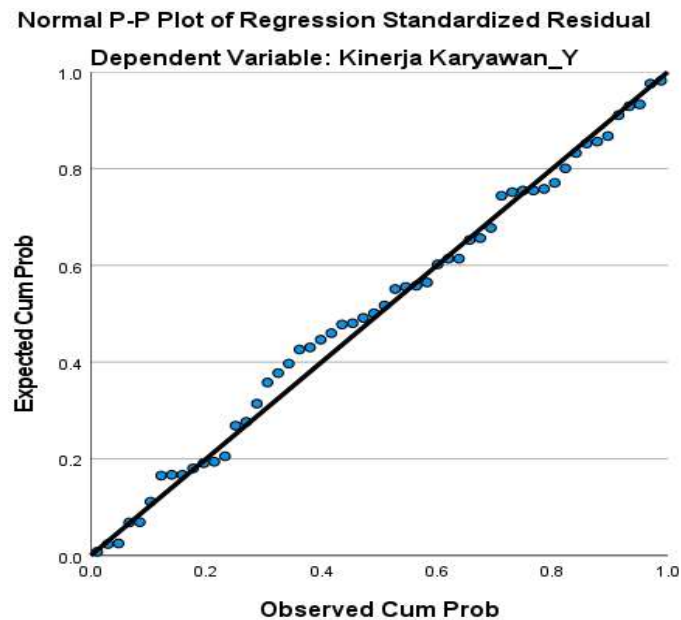
Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Hasil Cronbach Alpha	Tetapan Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,601	0,600	Reliabel
X2	0,653	0,600	Reliabel
X3	0,717	0,600	Reliabel
Y	0,769	0,600	Reliabel

Merujuk pada tabel 5, yaitu hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian. Maka dihasilkan bahwa data pada penelitian ini reliabel atau telah memenuhi kriteria yang harus lebih besar dari *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,600 .

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan pada gambar 2 memaparkan bahwa titik-titik menyebar disekitar diagonalnya atau pola grafik histogramnya. Hal ini telah memenuhi kriteria uji normalitas, dan dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

Guna memperkuat hasil temuan, maka dilakukan pengujian ulang menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		54	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.04234518	
Most Extreme Differences	Absolute	.072	
	Positive	.042	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.072	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.689	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.677
		Upper Bound	.701
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Asym. Sig atau nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0,05$. Maka hal tersebut telah memenuhi persyaratan dasar pengambilan keputusan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan data disimpulkan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

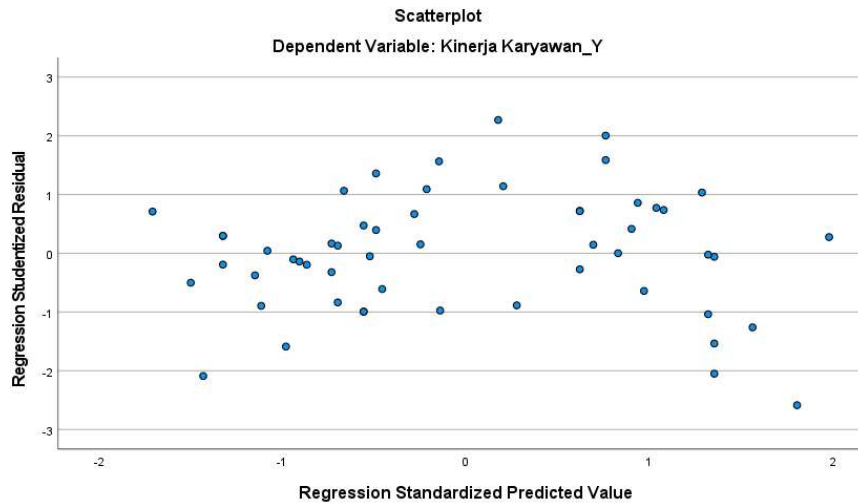
Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi Kerja X1	.497	2.012
	Pelatihan Kerja X2	.517	1.933
	Pengembangan Karier X3	.626	1.596
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y			

Pada tabel 7 dipaparkan bahwa variabel kompetensi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan pengembangan karier (X3) memiliki nilai tolerance $> 0,1$ sesuai dengan paparan tabel 5. Dan memiliki nilai VIF < 10 . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan telah memenuhi syarat uji multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Merujuk pada gambar 3 memaparkan bahwa titik-titik menyebar secara acak disekitar sumbu Y yang tidak membentuk pola atau menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Tabel 8. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan_Y * Kompetensi Kerja_X1	Between Groups	(Combined)	263.411	8	32.926	7.411	.000
		Linearity	185.763	1	185.763	41.813	.000
		Deviation from Linearity	77.648	7	11.093	2.497	.030
	Within Groups		199.923	45	4.443		
	Total		463.333	53			
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan_Y * Pelatihan Kerja_X2	Between Groups	(Combined)	209.857	5	41.973	7.949	.000
		Linearity	180.922	1	180.922	34.262	.000
		Deviation from Linearity	28.944	4	7.236	1.370	.258
	Within Groups		253.467	48	5.281		
Total		463.333	53				
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan_Y * Pengembangan Karier_X3	Between Groups	(Combined)	218.861	8	27.358	5.036	.000
		Linearity	163.211	1	163.211	30.042	.000
		Deviation from Linearity	55.650	7	7.950	1.463	.205
	Within Groups		244.472	45	5.433		
Total		463.333	53				

Berdasarkan tabel 8 yang menunjukkan hasil uji linearitas, dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki hubungan yang linear, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi *Linearity* < 0,05 dan nilai Fhitung < 2,970 untuk 54 responden.

e. Uji autokorelasi

Tabel 9. Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.508	2.07619	1.808
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier_X3, Pelatihan Kerja_X2, Kompetensi Kerja_X1					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y					

Berdasarkan tabel 9 yaitu uji autokorelasi yang dapat dijelaskan dengan rumus berikut:

$$dU < d < 4 - dU$$

maka dari rumus tersebut menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$1,680 < 1,808 < 2,320$$

Dan dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.391	4.608		2.038	.047
	Kompetensi Kerja_X1	.446	.214	.288	2.079	.043
	Pelatihan Kerja_X2	.518	.248	.284	2.087	.042
	Pengembangan Karier_X3	.374	.168	.275	2.229	.030
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						

Pada tabel 10 menunjukkan hasil uji regresi linear berganda. Pada analisa regresi linear berganda memiliki persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dan dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 9,391 + 0,446X_1 + 0,518X_2 + 0,374X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan berikut dapat dipaparkan secara singkat sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 9,391 menunjukkan bahwa jika kompetensi kerja, pelatihan kerja, dan pengembangan karier sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 9,391.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi kerja (X1) sebesar 0,446 yang memiliki penjelasan bahwa apabila kompetensi kerja (X1) mengalami perubahan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,446 satuan
- c. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 0,518 yang memiliki penjelasan bahwa apabila pelatihan kerja (X2) mengalami perubahan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,518 satuan
- d. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karier (X3) sebesar 0,374 yang memiliki penjelasan bahwa apabila pengembangan karier (X3) mengalami perubahan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,374 satuan

b. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 11. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.732 ^a	.536	.508	2.07619	.536	18.905	3	49	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier_X3, Pelatihan Kerja_X2, Kompetensi Kerja_X1

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka diambil keputusan terdapat korelasi dan pada tabel tersebut menunjukkan nilai R sebesar 0,732, maka diambil keputusan memiliki korelasi kuat pada data penelitian.

c. Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Tabel 12. Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.391	4.608		2.038	.047
	Kompetensi Kerja_X1	.446	.214	.288	2.079	.043
	Pelatihan Kerja_X2	.518	.248	.284	2.087	.042
	Pengembangan Karir_X3	.374	.168	.275	2.229	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Merujuk pada tabel 12 yaitu uji hipotesis parsial yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama diterima, dikarenakan nilai signifikansi variabel kompetensi karyawan sebesar $0,043 < 0,05$ serta nilai thitung sebesar $2,079 > 1,676$.
- b. Hipotesis kedua diterima, dikarenakan nilai signifikansi variabel pelatihan kerja sebesar $0,042 < 0,05$ serta nilai thitung sebesar $2,087 > 1,676$.
- c. Hipotesis ketiga diterima, dikarenakan nilai signifikansi variabel pengembangan karier sebesar $0,030 < 0,05$ serta nilai thitung sebesar $2,229 > 1,676$.

d. Uji Hipotesis Simultan (uji F)

Tabel 13. Uji Hipotesis Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.261	3	80.754	18.264	.000 ^b
	Residual	221.072	50	4.421		
	Total	463.333	53			
a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_Karir, Total_Pelatihan_Kerja, Total_Kompetensi_Kerja						

Berdasar tabel 13 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $18.264 > 2,790$. Hal ini telah memenuhi persyaratan pengambilan keputusan uji simultan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima. Yaitu variabel kompetensi kerja, pelatihan kerja, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama.

e. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.732 ^a	.536	.508
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier_X3, Pelatihan Kerja_X2, Kompetensi Kerja_X1			

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa hasil dari uji koefisien determinasi sebesar 0,536 maka variabel kompetensi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), pengembangan karier (X3) berpengaruh sebesar 53,6% terhadap kinerja karyawan (Y) divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia kota Malang. Sedangkan sisanya yaitu 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sebagai contoh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan lain sebagainya.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dengan jumlah responden 54 orang, disimpulkan bahwa karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia memiliki kompetensi kerja yang baik. Hal ini berbanding lurus dengan hasil uji hipotesis parsial atau uji t yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$ serta nilai thitung sebesar $2,079 > 1,676$ maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi teknologi pada PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dinda, dkk (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Japan Motor Singaraja”. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t berupa nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia memiliki pelatihan kerja yang sangat baik. Kesimpulan tersebut diperkuat oleh hasil uji hipotesis parsial yang telah dilakukan dan menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$ serta nilai thitung sebesar $2,087 > 1,676$ maka disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi teknologi pada PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lisvoni, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT OZ Fastener” dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia memiliki pengembangan karier yang sangat baik. Hasil kesimpulan analisis deskriptif tersebut diperkuat dengan hasil uji hipotesis parsial yang telah dilakukan dan menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$ serta nilai thitung sebesar $2,229 > 1,676$. Dari hasil uji hipotesis parsial tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga

diterima yaitu pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi teknologi pada PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia.

Kesimpulan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Tabita, dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karier dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta)” dalam penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan variabel pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $1,980 > t_{tabel} 1,697$ serta nilai signifikansi $0,007$.

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima yaitu kompetensi kerja, pelatihan kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi teknologi pada PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia. Hal tersebut berbanding lurus dengan nilai hasil uji koefisien determinasi yaitu $0,536$ yang dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh kompetensi kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2), dan pengembangan karier (X_3) terhadap kinerja karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia adalah sebesar $53,6\%$. Sedangkan sisanya yaitu sebesar $46,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sebagai contoh, variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan lain sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. PENUTUP

Simpulan

1. Hipotesis pertama diterima, yaitu kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi teknologi pada PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia. Hal ini mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020). Dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vinelia (2022) yaitu “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nikomas Gemilang Div. Sukses Permata Indonusa” dengan hasil variabel kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis kedua diterima, yaitu pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi teknologi pada PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia. Hal ini mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Wahyuningsih (2019). Dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lisvoni, dkk. (2022) yaitu “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT OZ Fastener” dengan hasil variabel pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga diterima, yaitu pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi teknologi pada PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia. Dan hal ini mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Handoko (2018). Serta mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tabita, dkk. (2023) yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karier dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta)” dengan hasil pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Hipotesis keempat diterima, kompetensi kerja, pelatihan kerja, dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia. Hal ini didasarkan pada hasil uji F penelitian telah memenuhi dasar pengambilan keputusan kriteria hipotesis diterima.

Saran

1. Saran kepada perusahaan

Sebagai perusahaan atau PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia, diharapkan terus menjaga persyaratan kompetensi karyawan, peningkatan mekanisme dan variasi pelatihan kerja bagi karyawan serta alur pengembangan karier yang akan diberikan kepada karyawan, dikarenakan secara teoretis sangat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan

2. Saran kepada peneliti selanjutnya

Dikarenakan variabel yang terkandung dalam penelitian ini hanya kompetensi kerja, pelatihan kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, maka dirasa belum dapat memberikan sudut pandang secara luas, untuk peneliti selanjutnya diharap menambahkan variabel agar dapat memberikan sudut pandang baru dan pengetahuan yang baru dalam ranah penelitian.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dinda, I.G.N.M dan Wulan, N.M.S.S, 2023, Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Japan Motor Singaraja, Jurnal Jnana Satya Dharma, Vol 11, No 2, Hal 88-96
- Edy, Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2018. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasanudin, Nur dan Aryo Santiko, 2023, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Gaji dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol 3, No. 1, pp.74-82
- Lisvoni Saragih, Sri, L.R, Herni, W.N, 2022, Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. OZ Fastener, Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis, Vol 2, No 4, Hal 555-567
- Meri Sandora, Via, A.P, 2021, Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau, Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review), Volume 12, Nomor 4, Hal 454-467
- Robbins, Stephen P, 2016. Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT Indeks. Jakarta
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Tabita, R.S.A, dan Dyah, A.P.P, 2023, Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta), Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Universitas Bina Taruna Gorontalo, Volume 10 Nomor 3, Hal 811-820
- Vinelia A.K, 2022, *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nikomas Gemilang DIV. Sukses Permata Indonusa*, Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 6 Nomor 2, Hal 11756-11765
- Wahyuningsih, S., 2019. Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta Edisi 60.
- Wibowo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.