

# Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dayacipta Kemasindo

Sugandha<sup>1)</sup>, Chrisvany Susandy<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>sugandha.sugandha@ubd.ac.id

<sup>2)</sup>chrisvanyusandy@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;  
Perbaikan 30 Oktober 2021;  
Diterima 5 Desember 2021;  
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci:

Pelatihan Kerja  
Pengembangan Karir  
Kinerja Karyawan

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Dayacipta Kemasindo dengan jumlah 115 orang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji f, uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil analisis penulis memperoleh hasil sebagai berikut. Dari analisis linear berganda di peroleh persamaan  $Y = 5,838 + 0,315X_1 + 0,577X_2$  dimana artinya apabila Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan atau penurunan sebanyak 1 poin dan variabel lain dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,315. Selain itu, apabila Pengembangan Karir ( $X_2$ ) mengalami peningkatan atau penurunan sebanyak 1 poin dan variabel lain dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,577. Dari analisis hubungan koefisien korelasi ditunjukkan oleh koefisien korelasi Pelatihan Kerja sebesar 0,731 mendekati 1 dan nilai koefisien korelasi Pengembangan Karir sebesar 0,791 mendekati 1, maka memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dayacipta Kemasindo. Dari hasil uji F model 1 sebesar 112,543 dan model 2 sebesar 96,085 dimana nilai tersebut lebih besar dari F tabel sebesar 3,09 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada tabel distribusi normal t dengan menggunakan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% serta derajat kebebasan (degree of freedom) atau (df)  $n - 2 = 100 - 2 = 98$ , maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 1,98447. Uji t diketahui bahwa t hitung untuk Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar  $3,336 > 1,98447$  sedangkan t hitung untuk Pengembangan Karir ( $X_2$ ) adalah sebesar  $6,132 > 1,98447$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran untuk menjalankan kegiatan perusahaan dalam proses untuk meraih tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Karena hal tersebut semua perusahaan sekarang melakukan pemilihan karyawan yang tepat dengan bagian yang diperlukan dalam perusahaan tersebut karena proses rekrutmen yang sangat ketat. Semua perusahaan memiliki harapan yang tinggi karena perusahaan percaya bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai dengan di dukung dari faktor memiliki karyawan yang kompeten. Untuk memberikan kepastian dalam hal memiliki karyawan yang konsisten sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal, perusahaan sangat diwajibkan melakukan proses pengembangan karyawan dan atau pelatihan kerja untuk para karyawan.

\* Corresponding author

doi:

Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan perusahaan yang dirancang untuk dapat membekali pengetahuan serta keterampilan para karyawan dalam suatu perusahaan untuk melakukan pekerjaan pada setiap bidang pada perusahaan tersebut. Setiap perusahaan memiliki program pelatihan yang berbeda, dan apabila suatu perusahaan mengadakan program pelatihan sesuai dengan jabatan yang diperlukan oleh perusahaan merupakan alasan utama suatu perusahaan dikarenakan ingin meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan supaya sesuai dengan tujuan atau sasaran utama yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, karyawan dapat menghadapi perkembangan teknologi yang semakin tinggi, baik internal maupun eksternal perusahaan dapat menghadapi persaingan dan semua karyawan harus terampil menggunakan nya. Karena pelatihan mempunyai pengaruh secara maksimal pada diri mereka sendiri dan kemajuan perusahaan (Josephine & Riki, 2017).

Pengembangan karir yang meliputi prestasi kerja, absensi, kedisiplinan, tingkat kerjasama, tingkat upah insentif, keputusan manajemen dan kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Program pengembangan karir bertujuan untuk karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan. Karyawan melakukan pengembangan karir dengan tujuan dapat meningkatkan kemampuannya dalam hal membaca dan mempelajari literatur yang memiliki hubungan dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan untuk melakukan perkembangan karir setiap karyawan. Pengembangan karyawan memiliki tujuan untuk dapat meningkatkan pelayanan pelanggan, melakukan efisiensi dalam hal tenaga dan waktu serta memperbaiki moral karyawan supaya dapat lebih baik dalam melaksanakan tugas sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.

Faktor lain yang menentukan keberhasilan organisasi lain adalah kinerja karyawannya, dimana setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor lain yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang semakin meningkat maka akan mempermudah suatu organisasi atau perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Perusahaan berharap hasil kinerja karyawannya semakin baik atau memiliki peningkatan sehingga semakin banyak karyawan yang memberikan kinerja yang optimal maka produktivitas dalam perusahaan tersebut secara keseluruhan akan mengalami peningkatan sehingga perusahaan tersebut dapat bertahan dalam persaingan dengan para kompetitor lainnya.

Kinerja karyawan yang memiliki hubungan dengan hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat memberikan hasil sesuai dengan apa yang dibutuhkan, yaitu pencapaian hasil yang terbaik atau optimal. Faktor pelatihan dan pengembangan karir karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja yang meningkat, artinya kinerja yang baik dan akan menjadi umpan balik untuk perusahaan atau motivasi karyawan pada tahap selanjutnya. Usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah melalui pelatihan dan pengembangan karir. Memberikan pelatihan dan rencana pengembangan karir sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan, guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi peningkatan kinerja sesuai pada rencana dan program yang telah ditetapkan merupakan berbagai cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulis melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## II.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **PELATIHAN KERJA**

Menurut Mathis & Jackson dalam (Indra, D. Manoppo, A. M. Koleangan Rosalina, 2021, p. 336) menyatakan bahwa :

“Pelatihan adalah usaha untuk menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang”.

Menurut Priansa dalam (Kurniasari, R., Oktiani, N., dan Ramadhanti, G, 2018, p. 240) menyatakan bahwa :

“Pelatihan adalah pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan yang sedang di lakukan saat ini”.

## PENGEMBANGAN KARIR

Menurut Handoko dan Nawawi dalam (Muhammad Busro, 2018, p. 26) menyatakan bahwa :

“Pengembangan karir juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya”.

Menurut (Hasibuan, 2017, p. 69), menyatakan bahwa :

“Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”.

## KINERJA KARYAWAN

Menurut Armstrong dan Baron dalam buku (Sinaga et al., 2020, p. 5) menyatakan bahwa :

“*Performance* sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan Bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, tingkat kepuasan pelanggan dan kontribusi yang diberikan”.

Menurut Miner dalam (Khaerul Umam, 2018, p. 187) ber-pendapat bahwa :

“Kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan hara-pan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuh-kan standardisasi yang jelas”.

## III. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif bertujuan untuk menganalisis variabel yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 115 karyawan dari PT. Dayacipta Kemasindo, Sedangkan sampel yang digunakan hanya 100 karyawan office.

Laki -Laki	70
Wanita	30

### Teknik Pengumpulan Data

a. Data – data yang terkait dengan persepsi dari responden mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayacipta Kemasindo yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang disusun dan disiapkan untuk penelitian ini menggunakan pernyataan – pernyataan tertutup dengan alternative jawaban yang telah disediakan dengan menggunakan pendekatan skala Likert 1 – 5.

b. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data atau informasi yang diperoleh melalui sumber dari literatur atau referensi dari penelitian sebelumnya yang berhub-ungan dengan beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

c. Riset Internet

Pengumpulan data yang diperoleh dari berbagai situs dan website internet untuk melengkapi berbagai informasi dan data untuk kelangka-pan informasi atau data dalam penelitian ini.

### Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 183) “Uji validitas ialah uji untuk menunjukkan valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam memberikan informasi tentang apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Va-liditas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total.” Adapun rumus untuk menghitung validitas sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2017, p. 183)

Keterangan :

$R_{xy}$  = Koefisiensi korelasi X dan Y

N = Jumlah responden

X = Skor tiap item

Y = Skor total

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018, p. 47) “Uji reliabilitas ialah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Uji reliabilitas ini sebenarnya untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran dapat mengukur dalam keadaan yang tetap stabil atau konsisten. Uji ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan melihat koefisien Cronbach Alpha pada program, jika pada program nilai Cronbach Alpha terdapat lebih besar dari 0,6 maka kuesioner akan dinyatakan reliabel.” Pengukuran reliabilitas instrument terdapat rumus Alpha, yaitu :

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Sumber : (Ghozali, 2018, p. 47)

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas

$n$  = Jumlah item pernyataan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varian skor tiap item

$\sigma^2$  = Varian total

## 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian beberapa asumsi klasik yang digunakan melalui uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Menurut (Priyatno, 2017, p. 109) menyatakan bahwa:

“Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah memiliki nilai residual terdistribusi secara normal.”

Beberapa metode uji normalitas dilakukan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal di grafik normal P-P Plot regression standardized residual atau dengan uji One Sampel Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut :

1.  $\text{Sig} > 0,05$  = residual menyebar normal.
2.  $\text{Sig} < 0,05$  = residual menyebar tidak normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Priyatno, 2017, p. 120) menyatakan bahwa:

“Multikolinieritas berarti antar variabel independent yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien ko-relasinya tinggi atau bahkan satu).” Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi ko-relasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi ada multikolinieritas ialah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Untuk mengetahui ada atau tidak gejala multikolinieritas umumnya ialah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2017, p. 120) menyatakan bahwa :

“Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Penentuan terjadi heteroskedastisitas atau tidak dilihat dari penyebaran data dengan syarat jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.”

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis yang diterapkan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis ialah analisis linear berganda. Menurut (Ghozali, 2018, p. 165) menjelaskan bahwa:

“Analisis linear berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependen dan tujuan lainnya untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel in-dependent.”

Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, p. 275)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

x1= Pelatihan kerja

x2= Pengembangan karir

a = Nilai konstan

b1 b2= Koefisien arah regresi

e = Derajat Kesalahan

#### 5. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ialah teknik dalam melakukan pengujian untuk mengetahui ada atau tidak hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini korelasi berganda memiliki tujuan untuk melihat kadar keterkaitan antara X1, X2 dan Y secara bersamaan. Rumus yang digunakan untuk korelasi dengan menggunakan 3 variabel, yaitu sebagai berikut:

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 X_2 Y}{\sum y^2}$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

x1 = Pelatihan kerja

x2 = Pengembangan karir

Dengan kesimpulan :

R = 0 : Tidak ada hubungan antara ketiga variabel

R = 1 : Hubungan kuat atau positif

R = -1 : Hubungan lemah atau negative

#### 6. Uji Hipotesis

Hipotesis ialah perumusan sementara mengenai suatu hal untuk menjelaskan dan dapat mengarahkan penelitian. Didalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Hipotesis yang digunakan didalam penelitian ini diuji melalui tahap-tahap pengujian hipotesis. Berikut merupakan tahapannya ialah :

##### a. Uji t

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 230), “uji T bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table atau dengan melihat kolom signifikam pada masing-masing t hitung. Bila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka Ho

ditolak. Namun sebaliknya, bila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka  $H_0$  diterima.” Berikut merupakan rumus Uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, p. 230)

t = t<sub>hitung</sub> yang kemudian dibandingkan dengan t<sub>tabel</sub>

r = Koefisien korelasi

r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

#### b. Uji F

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 192), “Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif dapat diterima dan variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh semua variabel dependen apabila F hitung lebih besar dari F tabel. Apabila sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka hipotesis tidak dapat diterima atau ditolak dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.”

Berikut merupakan rumus Uji F :

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{\frac{K}{(1-R^2)(n-k-1)}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, p. 192)

Keterangan :

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah sampel

## IV. HASIL

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

#### Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,885	,888	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel Reliability Statistics diatas, terdapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,885 dengan 10 pernyataan. Jika di bandingkan dengan nilai Alpha menurut (Ghozali, 2018, p. 47) bahwa, nilai Cronbach's Alpha yang dapat diterima ialah yang bernilai 0,60. Nilai Cronbach's Alpha dari variabel pelatihan kerja lebih besar dari pada nilai  $\alpha = 0,60$ . Jadi disimpulkan semua kuesioner mengenai pelatihan kerja tersebut terbukti reliabel.

### Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	40,7600	12,770	,644	,924	,873
X1.2	40,8000	12,424	,718	,928	,868
X1.3	40,9500	12,896	,518	,411	,881
X1.4	40,8000	12,323	,749	,863	,865
X1.5	40,8400	12,156	,710	,853	,867
X1.6	41,3600	13,081	,451	,803	,886
X1.7	41,3800	13,006	,413	,824	,890
X1.8	40,9400	12,542	,617	,838	,874
X1.9	40,9800	11,798	,739	,931	,865
X1.10	40,9600	12,200	,683	,931	,869

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan :

1. Tabel *Item-Total Statistics* menunjukkan hasil dari perhitungan validitas untuk 10 pernyataan. 2. Menentukan besar nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom = df*) yaitu jumlah responden dikurangi 2 atau  $100 - 2 = 98$  dengan tingkat signifikan 5%, maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,1966. 3. Membandingkan  $r_{tabel}$  dengan nilai  $r_{hitung}$  pernyataan dengan cara membandingkan *Output Corrected Item-Total Correlation* dengan 0,1966 ( $r_{tabel}$ ). 4. Apabila dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, semua pernyataan mengenai pelatihan kerja lebih besar dari  $r_{tabel}$  artinya semua pernyataan tersebut terbukti valid.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

#### Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,902	,905	10

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel Reliability Statistics diatas, terdapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,902 dengan 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha menurut (Ghozali, 2018, p. 47) bahwa, maka nilai Cronbach's Alpha yang dapat diterima adalah yang bernilai 0,60. Nilai Cronbach's Alpha dari variabel pengembangan karir lebih besar dari pada nilai  $\alpha = 0,60$ . Jadi disimpulkan bahwa semua kuesioner mengenai pengembangan karir tersebut terbukti reliabel.



**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	41,2800	12,628	,744	,877	,886
X2.2	41,2600	12,922	,709	,875	,889
X2.3	41,3500	11,947	,859	,782	,878
X2.4	41,2700	12,381	,872	,891	,879
X2.5	41,2800	12,244	,793	,829	,883
X2.6	41,3400	12,085	,794	,748	,882
X2.7	41,9600	13,716	,335	,266	,914
X2.8	41,3800	12,339	,730	,643	,887
X2.9	41,5000	13,101	,538	,459	,899
X2.10	41,8300	14,244	,269	,235	,915

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan :

1. Tabel *Item-Total Statistics* menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 10 pernyataan. 2. Menentukan besarnya nilai  $r_{tabel}$  ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom = df*) yaitu jumlah responden dikurangi 2 atau  $100 - 2 = 98$  dengan tingkat signifikan 5%, maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,1966. 3. Membandingkan  $r_{tabel}$  dengan setiap nilai  $r_{hitung}$  pernyataan dengan cara membandingkan *Output Corrected Item-Total Correlation* dengan 0,1966 ( $r_{tabel}$ ). 4. Apabila dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, semua pernyataan mengenai pengembangan karir lebih besar dari  $r_{tabel}$  artinya semua pernyataan tersebut terbukti valid.

**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,921	,929	10

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel Reliability Statistics diatas, terdapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,921 dengan 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha menurut (Ghozali, 2018, p. 47) bahwa, maka nilai Cronbach's Alpha yang dapat diterima adalah yang bernilai 0,60. Nilai Cronbach's Alpha dari variabel kinerja karyawan lebih besar dari pada nilai  $\alpha = 0,60$ . Jadi disimpulkan semua kuesioner mengenai kinerja karyawan tersebut terbukti reliabel.

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

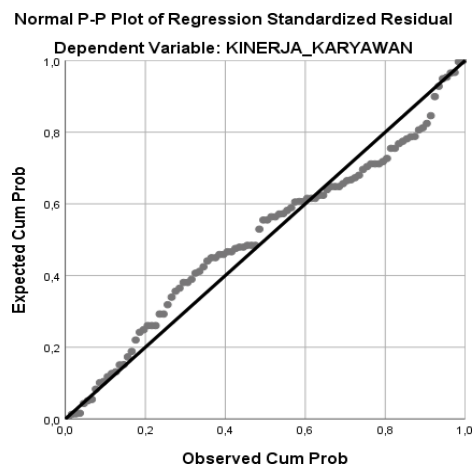
<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	42,1200	13,177	,738	,948	,911
Y.2	42,1400	13,152	,738	,948	,911
Y.3	42,0200	13,091	,819	,736	,906
Y.4	42,5700	15,076	,232	,086	,942
Y.5	42,0000	13,212	,837	,803	,905
Y.6	42,0300	13,080	,815	,878	,906
Y.7	42,0600	13,168	,801	,864	,907
Y.8	41,9400	13,815	,805	,703	,909
Y.9	41,8900	14,240	,807	,742	,911
Y.10	42,0700	13,702	,647	,503	,916

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan :

1. Tabel *Item-Total Statistics* menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 10 (sepuluh) pernyataan.
2. Menentukan besarnya nilai  $r_{tabel}$  ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom = df*) yaitu jumlah responden dikurangi 2 atau  $100 - 2 = 98$  dengan tingkat signifikan 5%, maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,1966.
3. Melakukan perbandingan  $r_{tabel}$  dengan setiap nilai  $r_{hitung}$  pernyataan dengan cara membandingkan *Output Corrected Item-Total Correlation* dengan 0,1966 ( $r_{tabel}$ ).
4. Jika dilakukan perbandingan dengan  $r_{tabel}$  pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, semua pernyataan mengenai kinerja karyawan lebih besar dari  $r_{tabel}$  artinya semua pernyataan tersebut terbukti valid.

**a. Uji Normalitas**



Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan gambar diatas terdapat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti pola distribusi normal atau model yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

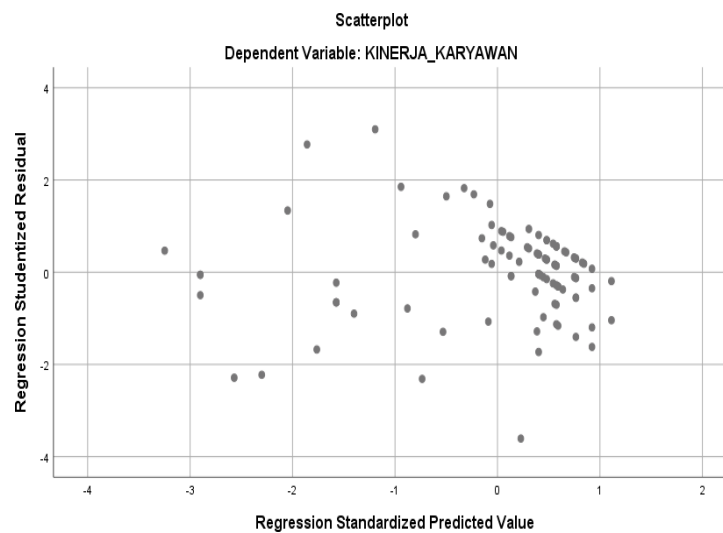
Model			PENGEMBANG ANKARIR	PELATIHAN KERJA
1	Correlations	PENGEMBANGAN_KARIR	1,000	-,764
		PELATIHAN_KERJA	-,764	1,000
	Covariances	PENGEMBANGAN_KARIR	,009	-,007
		PELATIHAN_KERJA	-,007	,009

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan table tersebut menunjukkan bahwa besaran korelasi antar variabel independen pelatihan kerja dengan pengembangan karir memiliki nilai korelasi sebesar -0,764 atau sekitar 76,4%. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa tidak adanya terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini.

**c. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Terdapat grafik *Scatterplot* bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**d. Analisa Korelasi Berganda**

**Tabel Hasil Perhitungan Standar Deviasi**

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
PELATIHAN KERJA	100	45,5100	3,92993
PENGEMBANGAN KARIR	100	46,0500	3,94757
KINERJA KARYAWAN	100	46,7600	4,07535
Valid N (listwise)	100		

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan:

1. Nilai *mean* dari pelatihan kerja (variabel  $X_1$ ) dengan jumlah 100 responden ialah 45.5100 dengan standart deviasi sebesar 3.92993.
2. Nilai *mean* dari pengembangan karir (variabel  $X_2$ ) dengan jumlah 100 responden ialah 46.0500 dengan standart deviasi sebesar 3.94757.
3. Nilai *mean* dari kinerja karyawan (variabel Y) dengan jumlah 100 responden ialah 46.7600 dengan standart deviasi sebesar 4.07535.

**Tabel Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi**  
**Correlations**

		KINERJA KARYAWAN	PELATIHAN KERJA	PENGEMBANGAN KARIR
Pearson Correlation	KINERJA KARYAWAN	1,000	,731	,791
	PELATIHAN KERJA	,731	1,000	,764
	PENGEMBANGAN KARIR	,791	,764	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA KARYAWAN	.	,000	,000
	PELATIHAN KERJA	,000	.	,000
	PENGEMBANGAN KARIR	,000	,000	.
N	KINERJA KARYAWAN	100	100	100
	PELATIHAN KERJA	100	100	100
	PENGEMBANGAN KARIR	100	100	100

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat :

1. Besar nilai hubungan antara pelatihan kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,731 kurang dari 1, besar hubungan antara pengembangan karir ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 kurang dari 1. Maka pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan cukup kuat dan memiliki hubungan positif.
2. Tabel *Correlations* adanya pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir dilihat dari angka probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya jika angka probabilitas  $< 0,05$  maka adanya pengaruh signifikan antar ketiga variabel tersebut. Nilai sebesar 0,000 menunjukkan hasil korelasi ketiga variabel ialah signifikan artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$

**e. Analisa Regresi Linear Berganda**

**Tabel Metode Stepwise**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGEMBANGAN KARIR	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	PELATIHAN KERJA	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan metode *stepwise* dimulai dengan memasukkan semua variabel kemudian dianalisis dan variabel yang tidak layak masuk dalam regresi dikeluarkan satu persatu. Dengan demikian variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) merupakan variabel masukan (*Variable Entered*), karena probabilitas pelatihan kerja dan pengembangan karir memenuhi kriteria probabilitas. Pengujian signifikan korelasi ini dilakukan dengan pengujian satu sisi, dimana dasar pengambilan keputusannya ialah berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas ( $P > \text{Alpha} = 0,50$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika probabilitas ( $P < \text{Alpha} = 0,50$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**f. Analisa Koefisien Penentu (Determinasi)**

**Tabel Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 <sup>a</sup>	,535	,530	2,79456
2	,815 <sup>b</sup>	,665	,658	2,38455

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

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

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 25

- Kolom R variabel pelatihan kerja terdapat angka koefisien korelasi sebesar 0,731. Artinya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ialah kuat.
- Kolom R variabel pengembangan karir terdapat angka koefisien korelasi sebesar 0,815. Artinya pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan ialah kuat.
- Kolom *R Square* variabel pelatihan kerja terdapat angka *R Square* sebesar 0,535 ialah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau  $0,731 \times 0,731 = 0,535$ .
- Kolom *R Square* variabel pengembangan karir terdapat angka *R Square* sebesar 0,665 ialah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau  $0,815 \times 0,815 = 0,665$ .
- R Square* variabel pelatihan kerja disebut koefisien determinasi, artinya besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 53,5% sedangkan sisanya ( $100\% - 53,5\% = 46,5\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain.
- R Square* variabel pengembangan karir disebut koefisien determinasi, artinya besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 66,5% sedangkan sisanya ( $100\% - 66,5\% = 33,5\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain.
- Kolom *adjusted R Square* variabel pelatihan kerja ialah sebesar 0,530.
- Kolom *adjusted R Square* variabel pengembangan karir ialah sebesar 0,658.
- Kolom *Std. Error of the Estimate* variabel pelatihan kerja ialah sebesar 2,79456.
- Kolom *Std. Error of the Estimate* variabel pengembangan karir

ialah sebesar 2,38455. 11. Perhatikan **Tabel IV. 45 (Descriptive Statistic)** diatas bahwa nilai *standart deviasi* pelatihan kerja ialah sebesar 3,92993 yang lebih besar dari *Std. Error Of The Estimate* pada variabel pelatihan kerja yang hanya sebesar 2,79456 dan *standart deviasi* pengembangan karir ialah sebesar 3,94757 yang lebih besar dari *Std. Error Of The Estimate* pada variabel pengembangan karir yang hanya sebesar 2,38455. Oleh sebab itu, model regresi dalam penelitian ini baik digunakan.

**g. Uji t**

**Tabel Hasil Perhitungan Koefisien Regresi  
 Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,256	3,264		3,754	,000
	PELATIHAN KERJA	,758	,071	,731	10,609	,000
2	(Constant)	5,838	2,976		1,962	,053
	PELATIHAN KERJA	,315	,095	,304	3,336	,001
	PENGEMBANGAN KARIR	,577	,094	,559	6,132	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan :

Untuk menyusun persamaan regresi dapat digunakan angka pada kolom B yaitu kolom *Unstandardized Coefficients*. Dari kolom B didapat nilai konstan 5,838 sedangkan untuk nilai koefisien pelatihan kerja 0,315 dan nilai koefisien pengembangan karir 0,577.2. Berdasarkan nilai koefisien diatas didapat persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,838 + 0,315X_1 + 0,577X_2$$

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Pelatihan Kerja

X<sub>2</sub> = Pengembangan Karir

a = Konstan

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien Regresi

e = Derajat Kesalahan

Apabila variabel X<sub>1</sub>(pelatihan kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,315. 4. Apabila variabel X<sub>2</sub> (pengembangan karir) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,577.5. Regresi linear berganda, angka korelasi pelatihan kerja sebesar 0,304 dan angka korelasi pengembangan karir sebesar 0,559 ialah hasil yang didapat pada kolom *Standardized Coefficients (Beta)*.6. Kolom t digunakan pengujian t untuk kebenaran dari hipotesis yang ada, dilakukan dengan cara membandingkan nilai *t<sub>hitung</sub>* yang telah diperoleh dengan *t<sub>tabel</sub>* .

Kriteria pengujian sebagai berikut :

Apabila *t<sub>hitung</sub>* > *t<sub>tabel</sub>* maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Apabila *t<sub>hitung</sub>* < *t<sub>tabel</sub>* maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Pada kolom t yang disebut sebagai *t<sub>hitung</sub>* bahwa pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) menunjukkan angka sebesar 3,336. Angka *t<sub>tabel</sub>* diperoleh dari baris derajat kebebasan (df) dari perhitungan df = n - 2 = 100 - 2 = 98 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,05 atau 5% maka diperoleh angka *t<sub>tabel</sub>* sebesar 1,98447. Berdasarkan hasil tersebut maka pengaruh variabel peelatihan kerja lebih besar dari nilai *t<sub>tabel</sub>* atau 3,336 > 1,98447 maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau Ho ditolak dan Ha diterima.7. Sedangkan kolom *t<sub>hitung</sub>* untuk pengembangan karir (X<sub>2</sub>) menunjukkan angka sebesar 6,132. Angka *t<sub>tabel</sub>* diperoleh dari baris derajat kebebasan (df) dari perhitungan df = n - 2 = 100 - 2 = 98 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,05 atau 5% maka diperoleh angka *t<sub>tabel</sub>* sebesar 1,98447. Berdasarkan hasil tersebut maka pengaruh variabel pengembangan karir lebih besar dari nilai *t<sub>tabel</sub>* atau 6,132 > 1,98447 maka dapat disimpulkan bahwa

pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. 8. Kolom sig untuk pengujian probabilitas. Kriteria pengujiannya ialah sebagai berikut :  
 Apabila probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.  
 Apabila probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.9. Kolom sig diketahui bahwa nilai probabilitas untuk pelatihan kerja sebesar 0,001 dan pengembangan karir sebesar 0,000. Probabilitas kedua variabel tersebut dibawah 0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayacipta Kemasindo.

#### h. Uji F

**Tabel Hasil Perhitungan Anova**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878,905	1	878,905	112,543	,000 <sup>b</sup>
	Residual	765,335	98	7,810		
	Total	1644,240	99			
2	Regression	1092,691	2	546,346	96,085	,000 <sup>c</sup>
	Residual	551,549	97	5,686		
	Total	1644,240	99			

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
- b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA
- c. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan :

1. Dari uji ANOVA variabel pelatihan kerja ialah 112,543 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka 0,000  $< 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $112,543 > 3,09$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat hubungan linear antara variabel pelatihan kerja dan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka model regresi dalam penelitian ini sudah layak dan tepat. 2. Dari uji ANOVA variabel pengembangan karir ialah 96,085 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka 0,000  $< 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $96,085 > 3,09$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat hubungan linear antara variabel pelatihan kerja dan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka model regresi dalam penelitian ini sudah layak dan tepat.

#### V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dayacipta Kemasindo, maka kesimpulan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

Adanya pengaruh signifikan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayacipta Kemasindo dari hasil perhitungan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,336 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98447. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  3,336  $> 1,98447$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Adanya pengaruh signifikan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayacipta Kemasindo dari hasil perhitungan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,132 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98447. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  6,132  $> 1,98447$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Adanya pengaruh signifikan variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayacipta Kemasindo. Hal ini dibuktikan setelah dilakukannya perhitungan variabel pelatihan kerja yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  112,543 sedangkan  $F_{(tabel)}$  3,09 atau  $112,543 > 3,09$  dan variabel pengembangan karir diperoleh nilai  $F_{hitung}$  96,085 sedangkan  $F_{(tabel)}$  3,09 atau  $96,085 > 3,09$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh hubungan linear antara variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat, Besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5% dan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 66,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Indra, D. Manoppo, A. M. Koleangan Rosalina, U. Y. (2021). PENGARUH PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA. TBK DI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32164>
- Josephine, Y., & Riki, R. (2017). Implementation eBudgeting Against Performance PT Primer Eka Property Through Internal Control. *Tech-E*. <https://doi.org/10.31253/te.v1i1.11> (2020).
- Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN. BUANA ILMU, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>. (2018).
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Undip. (2018).
- Indra, D. Manoppo, A. M. Koleangan Rosalina, U. Y. (2021). PENGARUH PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA. TBK DI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32164>
- Josephine, Y., & Riki, R. (2017). Implementation eBudgeting Against Performance PT Primer Eka Property Through Internal Control. *Tech-E*. <https://doi.org/10.31253/te.v1i1.11>
- Indra, D. Manoppo, A. M. Koleangan Rosalina, U. Y. (2021). PENGARUH PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA. TBK DI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32164>
- Josephine, Y., & Riki, R. (2017). Implementation eBudgeting Against Performance PT Primer Eka Property Through Internal Control. *Tech-E*. <https://doi.org/10.31253/te.v1i1.11>
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. Pelatihan Kerja dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2). (2018).
- Indra, D. Manoppo, A. M. Koleangan Rosalina, U. Y. (2021). PENGARUH PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA. TBK DI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32164>
- Josephine, Y., & Riki, R. (2017). Implementation eBudgeting Against Performance PT Primer Eka Property Through Internal Control. *Tech-E*. <https://doi.org/10.31253/te.v1i1.11>
- Indra, D. Manoppo, A. M. Koleangan Rosalina, U. Y. (2021). PENGARUH PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA. TBK DI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32164>
- Josephine, Y., & Riki, R. (2017). Implementation eBudgeting Against Performance PT Primer Eka Property Through Internal Control. *Tech-E*. <https://doi.org/10.31253/te.v1i1.11>
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. In Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset. (2018).
- Sugiyono. Metode Penelitian Kombinasi. In Bandung: Alfabeta. (2017).
- Indra, D. Manoppo, A. M. Koleangan Rosalina, U. Y. (2021). PENGARUH PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA. TBK DI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32164>
- Josephine, Y., & Riki, R. (2017). Implementation eBudgeting Against Performance PT Primer Eka Property Through Internal Control. *Tech-E*. <https://doi.org/10.31253/te.v1i1.11>



- Indra, D. Manoppo, A. M. Koleangan Rosalina, U. Y. (2021). PENGARUH PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA. TBK DI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32164>
- Josephine, Y., & Riki, R. (2017). Implementation eBudgeting Against Performance PT Primer Eka Property Through Internal Control. *Tech-E*. <https://doi.org/10.31253/te.v1i1.11>