

PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TEKNO GROUP SIDOARJO

Nabilah Adi Atmaja

Nabiilaadi08@gmail.com

Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This Research aimed to determine and analyze the effect of work training, career development, and motivation on the employees performance at Techno Group Sidoarjo. The independent variables were work training, career development and motivation. Meanwhile, the dependent variables was employees performance. The research was quantitative. Moreover the population was 160 employees of Techno Group Sidoarjo. The data collection technique used purposive sampling, in which the sample was based on the criteria given. In line with that, there were 40 sample taken, furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression, hypothesis test, classical assumption test, and proper model test with SPSS (Statistical Production and Service Solution) 26. The Result of the F-test concluded that work training, career development and motivation affected simultaneously and significant employees performance at techno group sidoarjo. Likewise, the test showed that work training, career development and motivation had a positive and significant effect on the employees performance at Techno Group, Sidoarjo.

Keywords: *Work Training, Work Environment, Career Development, Motivation, Employees Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan kerja, Pengembangan karier dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tekno group Sidoarjo. Variabel Independen yaitu Pelatihan kerja, Pengembangan karier dan Motivasi, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan 160 karyawan Tekno group Sidoarjo dan sampel yang digunakan yaitu berjumlah 40 anggota Tekno group Sidoarjo dengan menggunakan Metode purposive sampling. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji asumsi klasik dan uji kelayakan model menggunakan SPSS versi 26. Hasil uji F menyatakan bahwa Pelatihan kerja, Pengembangan karier dan Motivasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa Pelatihan kerja, Pengembangan karier, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Pengembangan Karier, Motivasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Di era industri 4.0 persaingan di dunia bisnis semakin meningkat dan mendorong setiap perusahaan selalu berkembang dan beradaptasi dengan perubahan untuk memenangkan persaingan bisnis yang ada. Ketatnya persaingan bisnis menyebabkan perusahaan harus berusaha untuk dapat meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidupnya sumber daya manusia mempunyai peran utama sebagai penggerak kegiatan operasional perusahaan dalam penerapannya, sumber daya manusia memiliki tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing individu (Octavia *et al.*, 2022).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan utama dalam bisnis baik organisasi atau perusahaan untuk mengatur dan menjalankan kegiatan sehari-hari agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional

(Chaerudin *et al.*, 2020). Sebuah perusahaan sangat memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi kerja dan pemikiran kreatif untuk mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan sebagai pendukung, penyumbang pikiran penentu dan perencanaan serta pengendali kegiatan yang terdapat pada suatu perusahaan. Meninjau dari sangat pentingnya peran dan fungsi karyawan yang terdapat pada sebuah perusahaan, maka kinerja karyawan dapat menjadi faktor dalam menentukan keberhasilan atau kesuksesan dari perusahaan tersebut.

Menurut (Mangkunegara dan Prabu, 2017) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas yang mampu dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pada dasarnya memiliki fokus permasalahan pada tahapan perencanaan, pelaksanaan dan kemudian hasil yang diperoleh setelah selesai melaksanakan pekerjaan. Kinerja ini dapat dikatakan sebagai jawaban dari berhasil tidaknya dari tujuan dari program kerja ataupun kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Segala sesuatu yang mengenai kinerja sangat penting karena kinerja salah satu faktor yang menjadi acuan dan tolak ukur kualitas yang terdapat dalam sebuah perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan menjadi strategi perusahaan untuk memberikan perbaikan dan peningkatan pada hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan menjalankan tugas atau melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan serta memberikan peningkatan pada proses kegiatan perusahaan. Karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik jika hasil kerjanya sesuai atau melebihi dari yang ditentukan oleh perusahaan terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Faktor tersebut berupa pelatihan kerja dan penerapannya, pengembangan karier dan motivasi faktor pertama yang memberikan pengaruh dalam kinerja karyawan adalah pelatihan kerja (Daulay *et al.*, 2019; Jufrizen, 2016).

Pelatihan kerja sangat penting diberikan perusahaan terhadap karyawan karena dengan memberikan pelatihan kerja karyawan dapat memberikan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut (Wahyuningsih, 2019) pelatihan kerja merupakan suatu upaya sistematis yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai melalui proses pembelajaran agar dapat menjalankan fungsi dan tugas jabatannya secara optimal kemudian (Nikmah *et al.*, 2023) berpendapat bahwa pelatihan kerja suatu proses memperoleh keterampilan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya yang mana pelatihan kerja karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya di dunia bisnis nyata untuk meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan Tekno Group Sidoarjo akan dapat mengembangkan keahlian serta kemampuan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan baik.

Faktor selanjutnya adalah pengembangan karier yang mana jika perusahaan memberikan pengembangan karier kepada karyawan akan berdampak positif apabila karyawan akan memiliki keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut (Gustiana *et al.*, 2022) pengembangan karier mengacu pada pelatihan kerja, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan dan penilaian kepribadian, keterampilan dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi yang akan datang. Sedangkan Menurut (Sari *et al.*, 2023) bahwa pengolahan karier dan kemampuan dalam meningkatkan semangat kerja yang dikelola perusahaan untuk selalu melakukan hal terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan yang memberikan pengembangan karier membuat karyawan memiliki kesempatan bertemu dengan banyak orang, baik internal maupun eksternal perusahaan karyawan bisa memanfaatkan untuk membangun relasi dan berbagi pengalaman sekaligus mempelajari proses kesuksesan karier. Sesuai dengan pendapat (Arismunandar dan Khair, 2020) bawah pengembangan karier dapat diartikan kegiatan kepegawaian guna membantu karyawan merencanakan karier masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga karyawan dan pihak perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal.

Faktor yang terakhir yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini adalah motivasi. Kinerja karyawan yang terdapat dalam sebuah organisasi dapat dilihat dari seberapa cepat penyelesaian terhadap suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang menghasilkan semangat dan dorongan untuk membuat karyawan tekun dalam usahanya mencapai tujuan. Menurut (Hasibuan, 2008) bawah motivasi perangsang keinginan dan daya penggerak kemajuan bekerja seseorang dikarenakan setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut (Soejarminto dan Hidayat, 2023) motivasi diartikan faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Maka dari itu jika seseorang mempunyai motivasi yang rendah atau kurang akan cenderung merasa tidak nyaman dan tidak senang pada pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi seseorang akan memberikan peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Tekno group didirikan pada tahun 2018 dengan berbagai lini bisnisnya untuk mendukung kebutuhan pasar Indonesia yang bergerak dibidang jasa perbaikan kapal serta merekayasa sistem seperti pengolahan air laut, solusi docking, proyek perombakan laut, proyek penguatan , solusi jembatan serta mekatronik angkatan laut dengan kualitas teknik tertinggi teknologi Amerika dan teknik lokal Indonesia dengan kata lain teknologi Amerika disistemisasikan di Indonesia perusahaan ini terletak di central industrial park (CIP) blok omega 01-02 JL. Lkr Tim No KM, area sawah kemiri kecamatan Sidoarjo. Beberapa pencapaian dari Tekno antara lain seperti kecepatan respons atau tanggapan permasalahan seputar dunia transportasi serta alat berat namun dengan semakin meningkatnya persaingan perusahaan jasa diindonesia dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guna memenangkan persaingan antara perusahaan jasa tetapi permasalahan di tekno goup banyak karyawan terlambat dan tanpa keterangan yang mengakibatkan pencapaian perusahaan turun.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan Tekno Group Bulan Juli-Desember 2023

Bulan	Sakit	Izin	Terlambat	Tanpa Keterangan
Juli	3	2	26	0
Agustus	0	1	18	4
September	4	0	12	6
Oktober	9	4	27	8
November	0	1	18	0
Desember	0	3	33	0
Rata - Rata	2,7	1,8	22,3	3

Sumber: Data Tekno Group, 2023

Tabel absensi karyawan di atas menunjukkan cukup banyak terjadi absensi keterlambatan karyawan pada Tekno Group hal tersebut tentu tidak baik bagi perusahaan karena apabila terdapat karyawan yang selalu terlambat masuk kerja atau tidak masuk akan menghambat dalam penyelesaian kerja, serta mengakibatkan pekerjaan yang lain menjadi terbengkalai. Dijelaskan faktor kedisiplinan sangat berperan dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang berhasil dalam melaksanakan pekerjaan mempunyai kedisiplinan yang baik, tetapi karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan serta

sering terlambat maka akan mengalami kegagalan dalam pekerjaannya. hal ini yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan sangat berdampak ke perusahaan. Untuk melihat jumlah penurunan pengguna jasa dari tahun 2012 hingga 2023 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Data Penurunan Pengguna Jasa Tahun 2021-2023

NO.	Tahun	Jumlah
1	2021	80
2	2022	60
3	2023	60

Sumber: Data Tekno Group, 2023

Dari Tabel 2, diketahui bahwa dari dalam 3 tahun kebelakang yaitu 2021 hingga 2023 Tekno Group mengalami penurunan penggunaan jasa. Penurunan yang paling banyak terdapat pada tahun 2021 sejumlah 80 dan ditahun 2022 dan tahun 2023 jumlah penurunan penggunaan jasa sebesar 60 dari periode tiga tahun Tekno Group belum meningkat dalam penambahan pelanggan, hal ini disebabkan karyawan yang sering terlambat dan tidak masuk akan tidak bisa bekerja secara maksimal dan efisien serta merugikan perusahaan dan perusahaan kalah bersaing dengan perusahaan kompetitor peningkatan dan penurunan kinerja karyawan mungkin adanya pengaruh dari pelatihan kerja, pengembangan karier dan motivasi.

Karyawan yang mempunyai semangat tinggi dan motivasi dalam bekerja akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan tugasnya (Adhari, 2021). Motivasi yang terdapat dalam diri seseorang bisa dilihat bagaimana cara menyelesaikan pekerjaannya jika seseorang menyelesaikan pekerjaannya semampu dan seadanya maka mengindikasi karyawan tersebut kurang motivasi dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal.

Selanjutnya jika perusahaan memberikan pelatihan kerja dan pengembangan karier akan meningkatkan kinerja karyawan, moral dan potensi-potensi organisasi (Rivai, 2016). Pelatihan kerja adalah suatu proses sistematis yang mengubah karyawan tingkah laku karyawan dalam satu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herawati, 2019) menyatakan bawah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Khasanah *et al.*, 2019) menyatakan bawah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Tetapi ada perbedaan hasil dari penelitian (Darmawan *et al.*, 2022) bawah pelatihan kerja tidak berpengaruh dan terhadap variabel kinerja karyawan.

Selanjutnya dari penelitian terdahulu yang dilakukan (Hikam, 2021). Menunjukkan bawah variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian (Massie, 2015) menunjukkan bawah variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi ada perbedaan hasil penelitian (Darmawan *et al.*, 2022) bawah variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herawati, 2019) menunjukan bawah variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Darmawan *et al.*, 2022) yang menunjukkan bawah variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan. Tetapi ada perbedaan pendapat (Khasanah *et al.*, 2019) bawah variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Maka berdasarkan uraian yang dipaparkan dan latar belakang mengenai fenomena dan gap *research* atau penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan kerja, Pengembangan karier dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tekno Group Sidoarjo”

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini yaitu: (1) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tekno group Sidoarjo? (2) Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tekno group Sidoarjo? (3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tekno group Sidoarjo?. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan yaitu : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Tekno group Sidoarjo. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tekno group Sidoarjo. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Tekno group Sidoarjo.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut (Adhari, 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku seorang individu yang terlihat dalam jangka waktu tertentu serta diukur dari kemampuannya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai standar yang ditetapkan. Karyawan berkinerja tinggi adalah karyawan yang mampu menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya dan menjalankan seluruh fungsi operasional secara optimal, efektif dan efisien. Prestasi dapat diukur dengan kemampuannya, yaitu. melalui keterampilan individu, pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan. Menurut (Adhari, 2021) empat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu: (a) Kualitas, sejauh mana proses atau hasil dari melakukan suatu aktivitas mendekati kesempurnaan. (b) Jumlah, mengukur kinerja juga dapat dilakukan dengan melihat jumlah (*amount*) yang dihasilkan seseorang. (c) Waktu (*Duration*), beberapa pekerjaan memiliki batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. (d) Kerja sama antar karyawan., efisiensi sering mengacu pada kerja sama antara karyawan dan manajer. Dalam konteks ini, mengukur apakah karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghormati, niat baik dan kerja sama antara karyawan dengan yang lain.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan perilaku yang secara sistematis sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. (Simamora, 2014) Program pelatihan kerja bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dan digunakan untuk menutupi gap antara kecakapan pegawai dengan permintaan jabatan, serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja (Maidarti *et al.*, 2022). (Mangkunegara dan Prabu, 2017) terdapat indikator-indikator pelatihan kerja yaitu sebagai berikut: (a) Jenis Pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah. (b) Tujuan Pelatihan, tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur. Pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan. (c) Materi, materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah,

psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja. (d) Metode Yang Digunakan, metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan Teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, tes, kerja tim dan study visit (studi banding). (e) Kualifikasi Peserta, peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan. (f) Kualifikasi Pelatih, Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif. (g). Waktu, Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Pengembangan Karier

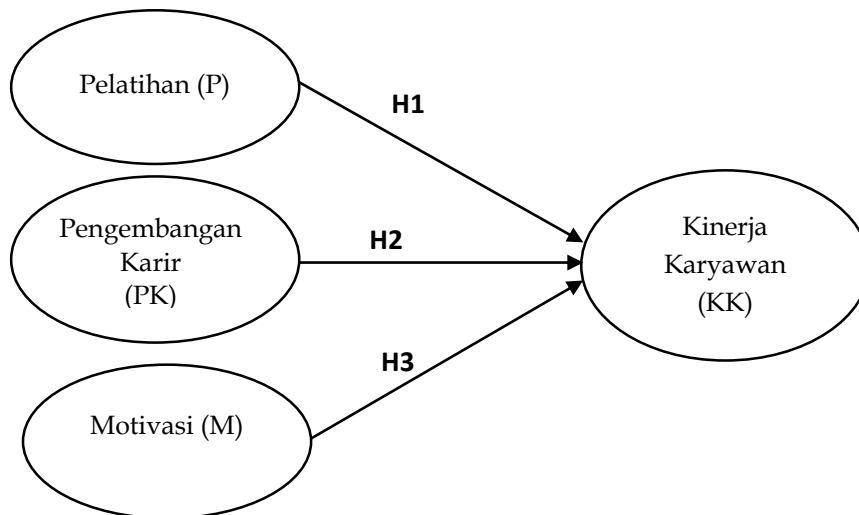
Pengembangan karir merupakan usaha mengembangkan potensi yang ada pada dalam diri masing-masing agar mengoptimalkan kinerja nya dengan menciptakan suasana kerja yang efektif, efisien dan sesuai tujuan perusahaan. (Akhmal *et al.*, 2018). Menurut (Rivai, 2016) mengemukakan ada lima indikator pengembangan karier yang sangat umum dan relevan yaitu: (a) Adil dalam karier, dikhususkan apabila promosi jabatan yang sesuai dengan dasar pertimbangan objektif, rasional secara menyeluruh di kalangan karyawan. (b) Kepedulian para atasan secara langsung, Para atasan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, sebagai umpan balik terhadap karyawan agar menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan langsung dalam pengawasan atasan agar karyawan mampu memasuki jenjang jabatan selanjutnya. (c). Informasi tentang berbagai peluang promosi, Dengan adanya informasi membuat karyawan akan bersemangat dalam kinerjanya serta mempunyai pola pikir mengembangkan karier adalah hal yang sangat penting dan perlunya keadilan dalam menaikkan jabatan seseorang. (d). Mempunyai minat promosi jabatan, Pendekatan ini sangat cocok untuk karyawan untuk pengembangan karier, adapun beberapa faktor yang membuat karyawan mempunyai minat yang besar seperti faktor usia, jenis kelamin, dan jenis pekerjaan sekarang. (e). Tingkat kepuasan, Karyawan merasa puas ketika mencapai tingkat tertentu dalam kareirnya, meskipun sudah mencapai kareirnya ada beberapa faktor kepuasan dalam bekerja di perusahaan, seperti faktor fasilitas, kenyamanan dan sebagainya.

Motivasi

Motivasi adalah hal terpenting yang membuat seseorang karyawan mau bekerja dan menyelesaikan setiap tugasnya. Hafidzi *et al.* (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang membangkitkan semangat kerja seseorang sehingga dapat bekerja sama serta bekerja secara efisien dan jujur dalam segala hal untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2018) motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan dapat timbul dari internal dan eksternal seseorang. Motivasi internal timbul karena hasrat dan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang sehingga membuatnya mau atau rela untuk bekerja Hafidzi (2019:53) menyatakan bahwa motivasi merupakan hal utama yang memberikan dorongan pada seseorang untuk bekerja, beberapa indikator terkait motivasi kerja yaitu: (a) Kebutuhan fisik, Kebutuhan akan pelayanan pendukung dalam bekerja, misalnya fasilitas penunjang untuk memperlancar pelaksanaan tugas. (b) Kebutuhan keamanan, Kebutuhan yang meliputi keamanan fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari kekuatan yang mengancam, seperti: ketakutan, kecemasan, bahaya. (c) Kebutuhan sosial, Kebutuhan yang didasarkan pada kepentingan bersama masyarakat dan dipuaskan bersama, misalnya interaksi yang baik antar manusia. (d) Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan untuk menghargai apa yang telah dicapai

seseorang, misalnya kebutuhan akan status, kehormatan, perhatian, ketenaran. (e) Kebutuhan akan motivasi, Untuk mencapai tujuan, kebutuhan akan motivasi untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari manajemen.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja dari sumber daya manusia untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan (Indriyani, 2016). Pelatihan kerja berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas saat ini. Pelatihan kerja membantu karyawan memperoleh keterampilan dan kemampuan khusus untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sukses. Hal ini berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai kepuasan masyarakat. Namun pelaksanaan pelatihan kerja harus tetap diawasi untuk meminimalkan jumlah karyawan yang tidak berpartisipasi dan kesalahan dalam pemberian materi. Pernyataan ini sesuai dengan hasil empiris atau hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muryono dkk.al., (2018) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh (Andriyastuti Suratman, 2018) menunjukkan bahwa hal tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teoritis penelitian-penelitian terdahulu dan pernyataan-pernyataan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karier adalah serangkaian langkah yang dilakukan seorang karyawan selama jangka waktu tertentu untuk mencapai suatu posisi atau gelar dalam perusahaan. Nawawi (2019:99) menyatakan bahwa pemberian pengembangan karier profesional mempunyai dampak yang signifikan terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan untuk menerima peran dan tugas yang mereka perlukan pada waktu-waktu tertentu. Menurut penelitian sebelumnya (Massie, 2015), pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian (Putri dan Ratnasari, 2019) menunjukkan bahwa

pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2: Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah faktor terpenting dalam kinerja. Tanpa motivasi, karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal. (Sutrichastini dan Riyanto, 2015). Motivasi merupakan suatu rutinitas internal yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal yang mendorong karyawan melakukan tindakan untuk mencapai tujuannya. Hal ini meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, agar karyawan dapat bekerja dengan semangat, perlu dilakukan upaya untuk menjaga motivasinya. Pernyataan ini sesuai dengan temuan empiris atau penelitian terdahulu yang dilakukan. (Ahmad, 2022; Ainanur dan Tirtayasa, 2018; Hendra, 2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Julien Lee Ah menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dibuat oleh Julianry *et al.*, (2017). Berdasarkan kajian teoritis penelitian terdahulu dan uraian tersebut, maka hipotesis yang dikemukakan dalam artikel ini adalah sebagai berikut.

H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karier, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Siyoto dan Sodik (2015), metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal penelitian. Pengertian lain metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan penggunaan angka-angka, pengumpulan data, interpretasi data, dan display. Namun menurut Sugiyono (2012), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Setiap penelitian harus dinyatakan dengan jelas, yaitu. populasi dan wilayah yang dicakup oleh penelitian. Tujuan dari populasi adalah untuk menentukan besar sampel dan membatasi validitas wilayah generalisasi (Auliya *et al.*, 2020). Menurut (Sugiyono, 2012), populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari obyek-obyek dan subyek-subyek yang mempunyai jumlah dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan dari situlah dapat diambil kesimpulan. Populasi tidak hanya terfokus pada makhluk hidup saja, tetapi juga pada seluruh objek penelitian yang diteliti, yang memuat seluruh sifat dan ciri-ciri objek tersebut (Siyoto dan Sodik, 2015). Populasi penelitian ini adalah Tekno group di Sidoarjo. Berdasarkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini, karyawan Tekno group di Sidoarjo berjumlah 40 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel harus sesuai dengan tujuan penelitian. Pengertian sampel menurut (Siyoto dan Sodik, 2015) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi umum atau sebagian kecil dari anggota populasi umum yang diambil melalui prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi umum. Menurut Sugiyono (2012), dalam penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan alat edukasi, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling. Menurut Siyoto dan Sodik (2015), non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan

kesempatan yang sama kepada setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sampling jenuh dipilih sebagai tekniknya. Menurut penelitian sebelumnya (Siyoto dan Sodik, 2015), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jika populasinya kurang dari 100 orang, menurut penelitian sebelumnya (Arikunto, 2010) maka diambil besar sampelnya, namun jika populasinya lebih dari 100 orang maka diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah sampel. diambil. Anda bisa mendapatkan populasinya. Para peneliti menetapkan total populasi berdasarkan populasi 40 karyawan yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, cara perhitungan tanpa sampel yang diteliti disebut dengan penggunaan populasi umum sebagai unit observasi. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi yang benar-benar representatif atau representatif.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data Dan Sumber Data

Pengumpulan data merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan skripsi ini karena untuk menunjang analisis penelitian. Pengumpulan data harus dilakukan secara serius untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan kegunaannya yaitu pengumpulan variable yang tepat. Data adalah sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih perlu diolah, biasanya berupa situasi, gambar, suara, huruf, angka, matematika atau bahasa atau simbol lain yang dapat dijadikan bahan untuk melihat lingkungan, objek. dan peristiwa atau konsep (Siyoto dan Sodik, 2015). Data yang digunakan untuk peristiwa atau konsep dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut penelitian sebelumnya (Siyoto dan Sodik, 2015), data primer adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti langsung dari sumber datanya. Data primer diperoleh langsung dari perusahaan. melalui observasi, wawancara, diskusi terfokus, *focus group Discussion* dan penyebaran kuesioner. Untuk memperoleh data dari karyawan Tekno Group Sidoarjo yang berpusat di Jakarta, peneliti mengumpulkan data melalui metode penyebaran kuesioner melalui media *Gform*. Skala Likert digunakan dalam kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini. Menggunakan skala Likert. Menurut penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2012), mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Variabel yang diukur dengan skala likert diubah menjadi variabel indikator yang kemudian dijadikan acuan dalam merumuskan pertanyaan atau pernyataan.

Definisi Operasional Variabel

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan fungsi administratif yang harus terus dilaksanakan untuk mengembangkan karyawan Tekno Group Sidoarjo, melalui indikator (Mangkunegara dan Prabu, 2017) sebagai berikut: (a) Jenis Pelatihan. (b) Tujuan Pelatihan. (c) Materi. (d) Metode Yang Digunakan. (e) Kualifikasi Peserta. (f) Kualifikasi Pelatih. (g) Waktu.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan salah satu jenis kegiatan dimana organisasi mengembangkan keterampilan karyawan Tekno group di Sidoarjo, Indikator pengembangan karier Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini menurut Rivai (2019) yaitu sebagai berikut: (a) Adil dalam karir (b) Kepedulian para atasan secara langsung (c) Informasi tentang berbagai peluang promosi (d) Menyukai minat promosi jabatan (e) Tingkat kepuasan.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu karyawan Tekno Group Sidoarjo melalui indikator Hafidzi (2019:53) sebagai

berikut: (a) Kebutuhan fisik, (b) Kebutuhan keamanan (c) Kebutuhan sosial (d) Kebutuhan akan penghargaan (e) Kebutuhan akan motivasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas Tekno Group Sidoarjo, melalui indikator Robbins *et al.* (2016), indikator kinerja pegawai adalah: (a) Kualitas kerja (b) Kuantitas (c) Ketepatan Waktu (d) Efektivitas (e) Kemandirian.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah serangkaian kegiatan memeriksa, mengelompokkan, sistematis, menafsirkan dan memverifikasi data sedemikian rupa sehingga fenomena tersebut mempunyai nilai sosial, akademis, dan ilmiah (Siyoto dan Sodik, 2015). Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan, tabulasi, penyajian, dan melakukan perhitungan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif. Teknik analisis data kuantitatif adalah analisis data yang diterapkan pada pengukuran, yaitu berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik. Tujuan analisis data ini adalah untuk menunjukkan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas mengacu pada hasil pengukuran, bukan alat pengukuran itu sendiri. Menurut (Ghozali, 2016), uji validitas mengukur valid atau tidaknya suatu penelitian. Suatu survei dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur. Untuk mencari validitas sebuah item, maka perlu adanya mengkorelasikan skor item dengan item-item tersebut. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 *level of significance* untuk skor ini menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut valid (Ghozali, 2016).

Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas menentukan konsistensi alat ukur yang digunakan. Menurut (Ghozali, 2016), reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Suatu survei dianggap dapat diandalkan jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil sepanjang waktu. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang menyediakan fungsionalitas *Cronbach Alpha*. Aturan penentuan keandalan perangkat dapat dipercaya menggunakan nilai batas 0,6. Jika reliabilitas memiliki nilai konsistensi *alpha* (α) < 0,6 artinya kurang baik (Priyatno, 2013).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Regresi linier berganda digunakan pada penelitian dengan lebih dari satu variabel independen. Seringkali pernyataan regresi linier dinyatakan dalam bentuk rumus sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 P + \beta_2 PK + \beta_3 M + e$$

Keterangan :

KK	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
$\beta_1 P$: Koefisien regresi variabel Pelatihan kerja
$\beta_2 PK$: Koefisien regresi variabel Pengembangan karier
$\beta_3 M$: Koefisien regresi variabel Motivasi
e	: <i>Standard error</i>

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah variabel campuran atau residu model regresi mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas menentukan normalitas sebaran variabel. Terdapat dua cara untuk mengetahui apakah nilai residu berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016), yaitu melalui analisis berikut (a) Analisis Grafis : Pada dasarnya dapat dideteksi dengan melihat sebaran data atau titik-titik pada sumbu diagonal grafik, dengan melihat histogram sisa. (b) Analisis Statistik : Uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan uji sampel I. Apabila angka signifikan yang diperoleh jauh lebih besar dari 0,05 berarti residu berdistribusi normal atau dapat dikatakan memenuhi asumsi klasik.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Deteksi multikolinieritas (Ghozali, 2016) adalah sebagai berikut: (a) Nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$, oleh karena itu nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, karena $VIF = 1/\text{toleransi}$. (b) Nilai R^2 yang diperoleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, namun secara individual variabel-variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (c) Jika terdapat korelasi yang tinggi (biasanya lebih besar dari 0,90) dengan variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah terdapat perbedaan heterogen pada residu model regresi antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain. Apabila variasi residu dari pengamatan ke pengamatan tetap maka dikatakan heteroskedastis. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $\text{sig} > 0,05$ dan dapat dikatakan regresi yang baik (Ghozali, 2016).

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji kelayakan model (uji F) atau uji signifikansi garis regresi secara keseluruhan menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model. Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model penelitian memenuhi kriteria *fit* atau tidak. Adapun kriteria dalam melakukan uji F yaitu: (a) $P\text{-Value} \leq 0,05$ menunjukkan bahwa uji model tersebut layak untuk digunakan pada penelitian. (b) $P\text{-Value} > 0,05$ menunjukkan bahwa uji model tersebut tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi bervariasi dari 0 hingga 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi data relatif rendah. Hal ini karena walaupun koefisien determinasi untuk data deret waktu secara umum tinggi, observasi individual menunjukkan fluktuasi yang besar. Standar analisis koefisien determinasi adalah: (a) Nilai (R^2) mendekati 0, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikatakan lemah. (b) Nilai (R^2) mendekati 1, pengaruh variabel independen pada variabel terikat dikatakan kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pada hakikatnya tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Penolakan dan penerimaan hipotesis dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Berikut hasil uji validitas pada penelitian ini dengan berdasarkan variabel Pelatihan Kerja, Pengembangan Karier, Dan Motivasi sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja (P)	P1	0,802		Valid
	P2	0,695		Valid
	P3	0,735		Valid
	P4	0,667		Valid
	P5	0,560		Valid
	P6	0,655		Valid
	P7	0,541		Valid
Pengembangan Karier (PK)	PK1	0,802		Valid
	PK2	0,695		Valid
	PK3	0,735		Valid
	PK4	0,667		Valid
	PK5	0,674	0,000	Valid
Motivasi (M)	M1	0,810		Valid
	M2	0,794		Valid
	M3	0,738		Valid
	M4	0,742		Valid
	M5	0,547		Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,619		Valid
	KK2	0,808		Valid
	KK3	0,732		Valid
	KK4	0,766		Valid
	KK5	0,651		Valid

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Adanya hasil dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa indikator pertanyaan yang telah mengisi kuesioner dengan tanggapan sangat setuju pada pertanyaan dan mean 3,5. Sedangkan pertanyaan indikator dengan nilai tertinggi pada indikator "Kuantitas" dengan mean 4,15. Jadi nilai rata-rata tanggapan responden mengenai indikator variabel Kinerja Karyawan adalah 4,15, menunjukkan responden memberikan nilai setuju dari pertanyaan semua indikator variabel Kinerja karyawan pada Tekno group Sidoarjo.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan pernyataan pada kuesioner merupakan data yang valid sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh variabel pendidikan, pengembangan

karier dan motivasi terhadap aktivitas ke karyawan. Alfa Cronbach > 0,60 (Ghozali, 2016). Tabel 4 hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan (P)	0,728	Reliabel
Pengembangan karier (PK)	0,830	Reliabel
Motivasi (M)	0,812	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,757	Reliabel

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Dengan hasil uji reliabilitas dari Tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan, Pengembangan Karier, Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki hasil nilai Cronbach Alpha > 0,6. Dengan demikian hasil dari item pertanyaan dari semua variabel tersebut menyatakan reliabel dapat digunakan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program SPSS 26, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.956	1,678		1,762	0,087
Pelatihan Kerja	.255	0,082	0,311	3,127	0,003
Pengembangan Karier	.416	0,102	0,393	4,058	0,000
Motivasi	.457	0,077	0,496	5,917	0,000

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Melalui Tabel 5, dapat diketahui persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

$$KK = 2,956 + 0,255P + 0,416PK + 0,457M + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa: (a) Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan nilai (konstanta) sebesar 2,956. Nilai tersebut berarti bahwa jika variabel bebas Pelatihan, Pengembangan Karier, Motivasi, sama dengan 0 atau konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 2,956. (b) Koefisien regresi Pelatihan (P) = 0,255. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat Pelatihan naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (c) Koefisien regresi Pengembangan Karier (PK) = 0,416. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat Pengembangan Karier naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (d) Koefisien regresi Motivasi (M) = 0,457. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya, jika pada Motivasi terjadi penambahan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,457.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menguji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* ditunjukkan pada Tabel 6. Tabel 6 menjelaskan bahwa penelitian ini lulus dari uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 . Hasil ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga penelitian data ini berdistribusi normal.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0,935325235
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,122
	<i>Positive</i>	0,097
	<i>Negative</i>	-0,122
<i>Test Statistic</i>		0,122
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^c

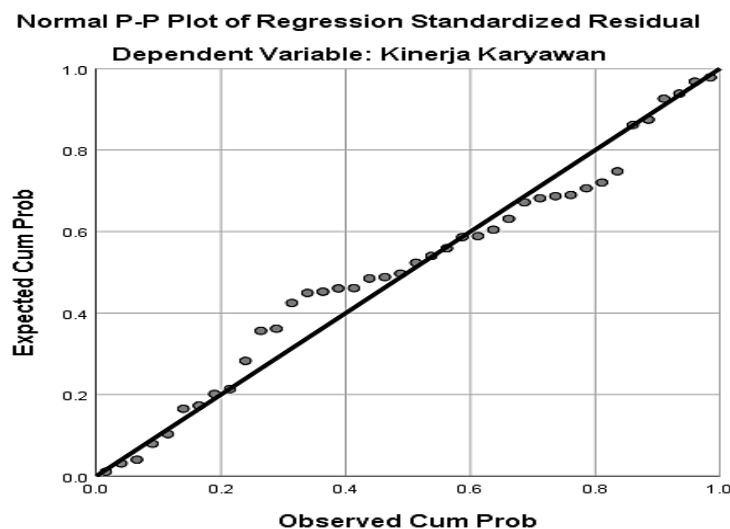
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance correction

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Uji normalitas dilakukan menggunakan penyebaran titik-titik pada grafik *Normal Probability Plot (P-Plot)* dan pakai uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Ada dua dasar yang digunakan untuk pengambilan Keputusan yaitu: (a) Jika data dapat menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, (b) Jika data jauh dari diagonal serta tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2
Hasil Grafik P-Plot

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Gambar 2 menjelaskan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan perambatannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi syarat uji asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui adanya problem multikolinieritas, bahwa dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan Variance inflation Factor (VIF). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Suatu model regresi menentukan tidak adanya multikolinieritas apabila Nilai *Tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 begitu pula sebaliknya. Hasil tersebut bisa dilihat di tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

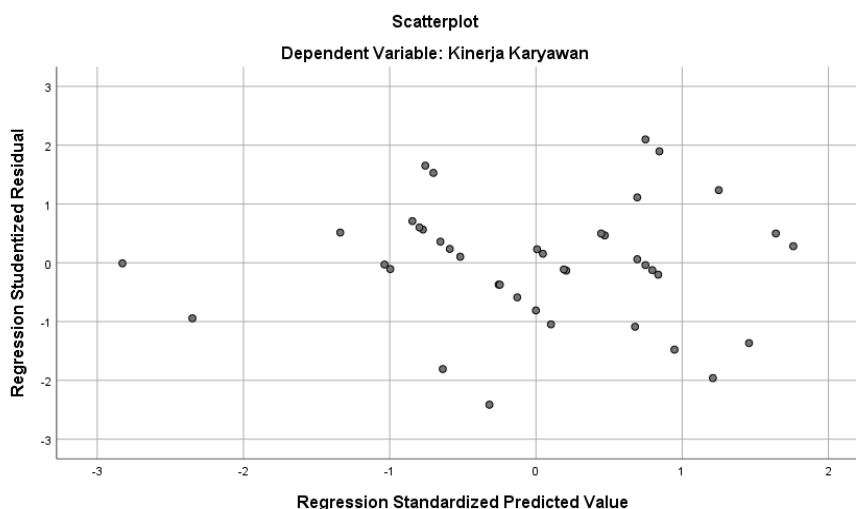
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,660	1,516	Bebas Multikolinieritas
Pengembangan Karier	0,697	1,435	Bebas Multikolinieritas
Motivasi	0,930	1,075	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Tabel 7 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa semua variabel independent yang meliputi Pelatihan Kerja, Pengembangan Karier, Dan Motivasi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel, sehingga variabel dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji yang digunakan untuk mengetahui heteroskedastisitas yakni melalui scatterplot. Cara untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu jika titik-titik menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak terdapat pola yang jelas maka regresi ini dikatakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Begitu juga sebaliknya jika titik-titik membentuk pola yang teratur dan terdapat pola yang jelas maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini memiliki gejala heteroskedastisitas. Berikut ini hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Gambar 3 diatas menggambarkan bahwa titik-titik menyebar luas diantara angka 0 dan sumbu Y serta tidak membentuk pola yang jelas, maka disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas maupun homokedastisitas pada model regresi, sehingga penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 apabila nilai signifikansinya $< 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya. Dalam uji F penelitian ini menggunakan bantuan program software SPSS 26 dengan hasil yang diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	110,856	3	36,952	38,990	0,000 ^b
Residual	34,119	36	0,948		
Total	144,975	39			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karier, Motivasi

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Tabel 8 dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki F hitung sebesar 38.990 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikannya dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang terdiri dari Pelatihan, Pengembangan Karier, Motivasi layak diterima dan digunakan dalam penelitian.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur tingkat kolerasi atau pengaruh antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar R^2) maka menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama kuat, dengan kata lain bahwa model yang digunakan mendekati kebenaran. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan program software SPSS 26 dengan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,874 ^a	0,765	0,745	0,975

a. *Predictors:* (Constant) Pelatihan, Pengembangan Karier, Motivasi

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Tabel 9 menjelaskan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,765 atau sebesar 76,5% yang artinya bahwa variabel Pelatihan Kerja, Pengembangan Karier, dan Motivasi mampu berkontribusi sebesar 76,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 23,5 % sisanya (100%-76,5%) di pengaruh oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 10
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,956	1,678		1,762	0,087
	Pelatihan	0,255	0,082	0,311	3,127	0,003
	Pengembangan Karier	0,416	0,102	0,393	4,058	0,000
	Motivasi	0,457	0,077	0,496	5,917	0,000

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial mengenai pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Uji t bertujuan untuk memastikan dampak masing-masing variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Artinya apabila nilai lebih kecil dari 0,05 berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen jika tingkat signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Berikut hasil uji t dengan menggunakan bantuan program software SPSS 26, maka diperoleh hasil uji t seperti yang ditunjukkan pada Tabel 10.

Tabel 10 menjelaskan bahwa terdapat tiga variabel independen yaitu Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Motivasi yang artinya nilai signifikannya dibawah dari 0,05 maka hasil uji dapat diuraikan sebagai berikut: (a) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan Uji t pada Tabel 18 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.003, dimana nilai tersebut lebih kecil dari level alpha 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H₁ diterima. (b) Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan Uji t pada Tabel 18, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari level alpha 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H₂ diterima. (c). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan Uji t pada Tabel 18, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari level alpha 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H₃ diterima

Pembahasan

Pelatihan kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Tekno Group Sidoarjo telah memberikan pelatihan kepada para karyawannya agar mampu meningkatkan kinerjanya, pelatihan yang diadakan Tekno Group Sidoarjo mampu menambah pengalaman pada karyawan sehingga karyawan mempunyai pelatihan yang membantu dalam bidang pekerjaannya, dan karyawan mempunyai fasilitas menggunakan teknologi yang canggih seperti komputer yang memenuhi kebutuhan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan pun meningkat searah dengan pelatihan yang telah diterapkan pada Tekno Group Sidoarjo. Dilihat dari tanggapan responden yang bernilai tinggi yaitu indikator Materi Pelatihan kerja dengan mean 4,35 yang dimana materi pelatihan yang sudah di ikuti oleh seluruh karyawan mudah dipahami. Karyawan Tekno Group Sidoarjo sudah layak dan mampu mendapatkan hasil yang memuaskan karena materi yang diberikan sudah sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan juga Metode pelatihan yang diberikan sangat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, Peserta pelatihan kerja yang telah di ikuti seluruh karyawan hingga menjadi

semangat dalam diri pribadi karyawan itu sendiri, Sarana Pelatihan kerja pada Tekno Group Sidoarjo sangat lah memuaskan karena didukung fasilitas sehingga karyawan mendapatkan pelatihan yang efektif dan efisien. Hasil ini sesuai dengan teori dari Simamora, 2014. Pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan perilaku yang secara sistematis sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan kerja diberikan guna untuk mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan kerja merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan yang diharapkan kinerja pegawai dapat lebih baik sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Bulkia dan Hermawati, 2019) yang mengemukakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, berbeda objek berbeda pula hasil yang didapat. Sehingga tidak semua Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti pada penelitian (Putri dan Ratnasari, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Karier Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan Pengembangan karier yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karier merupakan tindakan yang dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal, berikut menyangkup juga kepedulian atasan seperti adanya komunikasi yang baik antar atasan maupun karyawan sehingga karyawan pun merasa aman dan nyaman ketika bekerja, Peluang promosi yang banyak pada Tekno Group Sidoarjo membantu untuk meningkatkan karir sehingga jika pengembangan karir meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adil dalam karir yang baik dan benar seperti peningkatkan gaji maupun jabatan yang diberikan pun sangat mendukung agar kinerja karyawan Tekno Group Sidoarjo meningkat, serta kepuasan dalam diri karyawan yang didapatkan karyawan bisa dikembangkan di Tekno Group Sidoarjo. Dilihat dari tanggapan responden yang bernilai tinggi yaitu indikator Minat Promosi Jabatan dengan mean 4,28. Yang dimana karyawan Tekno Group Sidoarjo mempunyai minat yang besar akan promosi jabatan, sehingga promosi jabatan pada karyawan sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal, pengembangan karier yang meliputi: Adil dalam karir yang diberikan, kinerja karyawan akan meningkat juga jika pembagian tanggung jawab yang adil, Kepedulian atasan, Peluang promosi, Minat promosi jabatan, hingga Kepuasan pun ada dalam diri karyawan, sehingga Pengembangan karir meningkat dan kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan teori dari Akhmal *et al.* (2018). Pengembangan karir merupakan usaha mengembangkan potensi yang ada pada dalam diri masing-masing agar mengoptimalkan kinerja nya dengan menciptakan suasana kerja yang efektif, efisien dan sesuai tujuan perusahaan. Program pengembangan karir sangat berguna untuk karyawan agar mendapatkan gelar dan jabatan pada karirnya dan bermanfaat bagi perusahaan maupun individu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Hikam, 2021) yang mengemukakan bahwa Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian dari (Darmawan *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Tekno group Sidoarjo selalu memberikan motivasi yang baik dan bermanfaat kepada seluruh karyawan sehingga para karyawan Tekno Group Sidoarjo bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dikarenakan Tekno group Sidoarjo

memberikan berupa pengaktualisasian diri yang berguna untuk pembuktian potensi karyawan. Sehingga karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh Tekno group Sidoarjo untuk melakukan tindakan. Intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang yang besar untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Dilihat dari tanggapan responden yang bernilai tinggi yaitu indikator Motivasi (M5) dengan nilai 4,28, yaitu motivasi pada diri karyawan adalah penentu sikap dan perilakunya saat bekerja, jika karyawan termotivasi yang baik maka perilaku karyawan menunjukkan hal yang baik dan positif, hal tersebut mampu menciptakan suasana yang ramah pada sesama karyawan dalam bekerja pada Tekno group Sidoarjo. Kebutuhan Fisik yaitu adanya motivasi dalam diri karyawan agar pola pikir dalam diri sendiri bisa termotivasi hingga mampu menciptakan kinerja yang, jika karyawan termotivasi besarnya Kebutuhan harapan pun akan makin tinggi jika karyawan termotivasi, maka makin tinggi juga kinerja yang akan diperoleh. Hasil ini sesuai dengan teori dari Sedarmayanti, 2018. Motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan dapat timbul dari internal dan eksternal seseorang. Motivasi internal timbul karena hasrat dan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang sehingga keinginan besar untuk menciptakan kinerja yang baik. Motivasi ini sering kali terkait dengan suatu nilai yang diperoleh orang seorang karyawan apabila telah melakukan suatu aktivitas atau tugas yang dibebankan padanya. Oleh karena itu, motivasi adalah salah satu faktor yang sangat diperhatikan perusahaan karena sangat berkaitan dengan keberlangsungan perusahaan dan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi dibutuhkan untuk menggerakkan karyawan sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan, seseorang harus memahami motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi, karena motivasi itu menentukan perilaku seseorang dalam bekerja, dengan kata lain perilaku merupakan cerminan motivasi yang paling sederhana. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Bulkia dan Herawati, 2019) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian dari (Khasanah, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tekno group Sidoarjo. Sehingga pelatihan kerja Tekno group Sidoarjo sangat efektif, efisien dan menjadi hal baru bagi karyawan dapat menciptakan inovasi dan pola pikir yang luas dalam bekerja, serta pelatih sangat menyenangkan pada saat menyampaikan materi sehingga karyawan mampu memahami materi yang diberikan. (2) Dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa Pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tekno group Sidoarjo. Sehingga dapat dikatakan apabila Pengembangan karier yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karier merupakan tindakan yang dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal, berikut menyangkup juga pelatihan kerja yang memadai, pengalaman kerja yang banyak, penguasaan teknologi atau alat yang baik dan benar, serta pendidikan yang didapatkan karyawan bisa dikembangkan di Tekno Group Sidoarjo. (3) Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap aktivitas kerja karyawan Tekno group Sidoarjo. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa organisasi memberikan motivasi berupa pemenuhan diri yang berguna untuk menunjukkan potensi karyawan. Sehingga para karyawan merasa Tekno group Sidoarjo berharga dan peduli untuk bertindak. Intensitas kekuatan batin seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan menunjukkan tingkat motivasinya.

Beberapa keterbatasan yang ada pada penelitian ini dapat menjadi pertimbangan atau rujukan bagi peneliti selanjutnya, antara lain : (a) Dalam penelitian menggunakan tiga variabel independen yaitu pelatihan kerja, pengembangan karier dan motivasi. Sedangkan masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. (b) Terdapat keterbatasan pada penelitian ini, Dimana dari aspek menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban dari responden tidak menunjukkan suatu keadaan yang sebenarnya.

Saran

Bagi Tekno group Sidoarjo (a) Tekno group Sidoarjo diharapkan mampu mempertahankan metode pelatihan kerja yang menarik sehingga dapat dipahami oleh karyawan saat memahami materi yang disampaikan. (b) Tekno group Sidoarjo diharapkan mampu memberikan pengembangan karier kapasitas kepada para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan untuk membantu masyarakat di Tekno group Sidoarjo. (c) Tekno group Sidoarjo diharapkan mampu memberikan motivasi kepada para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan untuk membantu masyarakat di Tekno group Sidoarjo. Bagi Peneliti Selanjutnya (a) Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan untuk mengembangkan pengetahuan terkait kinerja pegawai, yaitu pengetahuan tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, uji statistik dan uji dampak lainnya dapat diterapkan

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media. Jakarta
- Ahmad. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPMP Banten. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR)*, 1(2), 343--366. Banten.
- Ainanur, A., dan Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Akhmal, A., Laia, F., dan Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24. Surakarta.
- Andriyastuti Suratman, S. E. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Grandkeisha Hotel by Horison Yogyakarta*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. (No Title).
- Arismunandar, M. F., dan Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282. Bandung.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., dan Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu. Jakarta.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., dan Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Darmawan, A., Anggelina, Y., dan Sunardi, S. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47-56. Bandung.
- Daulay, R., Kurnia, E., dan Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Gustiana, R., Hidayat, T., dan Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666. Medan.

- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.
- Herawati, Y. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kesehatan kabupaten lampung tengah.
- Hikam, M. A. (2021). *Pengaruh self efficacy dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Indriyani, S. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(1), 50–61. Banten.
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). Surakarta.
- Khasanah, U., Muttaqien, F., dan Barlian, N. A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang*.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., dan Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.
- Mangkunegara, A. P., dan Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara.
- Muttaqijn, I., dan Fizia, N. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 60–70. Bandung.
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroto, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusumandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., dan Latumahina, J. (2021). *Statistika seri dasar dengan SPPS*. Jakarta.
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., dan Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. Bogor.
- Octavia, D. R., Nurmitha, R., Veronika, R., dan Nurbaiti, N. (2022). Peluang Dan Tantangan Bisnis Pada Era Revolusi Industri 4.0 Bagi Generasi Milenial Di Indonesia. *JUSIBI (Jurnal Sistem Informasi Dan Bisnis)*, 4(1), 31–40. Surabaya.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55. Malang.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Rochaety, E., Tresnati, R., dan Latief, A. M. (2007). *Metodologi penelitian bisnis dengan aplikasi SPSS*. Jakarta
- Sari, H. N., Rahmania, N., dan Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 25–46. Medan.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama. Surabaya.
- Simamora, H. (2014). *Management of human resources*. First Printing, Publishing Section STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siyoto, S., dan Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publishing. Bandung.
- Soejarminto, Y., dan Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2). Madiun.