

**PENGARUH STRATEGI KETERIKATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PENGARUH KOMPETENSI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk**

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Manajemen



Oleh:

VANICIA GRACIELLA

2018210476

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HAYAM WURUK PERBANAS SURABAYA
2022**

PERSETUJUAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Vanicia Graciella
Tempat, Tanggal Lahir : Sidoarjo, 19 Mei 2000
N.I.M : 2018210476
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,

Tanggal :

(Drs.Ec. Harry Widyantoro, M.Si.)

NIDN : 0718026802

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen

Tanggal :

(Burhanudin, SE., M.Si., Ph. D)

NIDN : 071904770

THE EFFECT OF COMPETENCE, EDUCATION AND TRAINING, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk.

Vanicia Graciella

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Email: 2018210476@students.perbanas.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Competence, Education and Training, and Career Development on Employee Performance of PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. The research sample consisted of 102 respondents in the helper progress section with reference to the statement of Fraenkel et al., (2015) in Gikunda & Lawver (2019:63) stating that the sample has a minimum number of 100 respondents to be declared sufficient in descriptive research. Then there are characteristics of vulnerable ages 18-50 years. This sampling technique uses purposive sampling because only the helper progress part is taken. The analysis used validity, reliability, descriptive statistical analysis, multiple linear regression, hypothesis testing, and classical assumption test on the *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) and data collection using a questionnaire in the form of google form. The results of this study indicate that partially which shows a positive influence which shows competence has a positive and significant effect on employee performance, education and training has no positive and significant effect on employee performance, career development has no positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Competence, Education and Training, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada setiap perusahaan tentunya terdapat permasalahan yang berhubungan dengan karyawannya. Permasalahan yang sering terjadi di perusahaan biasanya berhubungan dengan kinerja karyawan. Menurut Rachmadi Usman dalam Permana (2019:317) perusahaan adalah badan usaha yang melakukan suatu kegiatan operasional di bidang ekonomi yang dilakukan secara terus menerus atau secara teratur dan konsisten serta memiliki tujuan supaya mendapatkan penghasilan ekonomi. Pada setiap perusahaan tentunya memiliki suatu permasalahan di dalamnya, salah satunya yaitu permasalahan dengan karyawan. Karyawan sangat memiliki peran yang penting bagi perusahaan, karena bila tidak ada karyawan dan susunan organisasi di dalam perusahaan maka perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik.

Seperti pada perusahaan yang dipilih oleh peneliti yaitu PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yang berlokasi di Jl. Raya Masangan Wetan Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan yang dioperasikan melalui minimarket bernama Alfamart. Pada perusahaan tersebut memiliki permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang menurun. Informasi mengenai PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk didapatkan dari bapak Ary Setiono yang bekerja pada perusahaan tersebut di bagian staff administrasi. Terdapat informasi dari bapak Ary Setiono bahwa pada bagian *helper progress* terdapat permasalahan yang terjadi yang menyebabkan penurunan kinerja karyawannya seperti adanya masalah pribadi, dan karyawan merasa kurang puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. *Helper progress*

merupakan salah satu bagian di perusahaan yang memiliki tugas diantaranya yaitu untuk memindahkan barang yang telah di cek oleh *checker* dari area transit ke rak – rak display dan ke area penyimpanan barang, dan membantu operator *forklift* dalam proses mutasi barang dari *storage* ke area *picking*.

Pada Kinerja Karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan, supaya karyawan memiliki kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan membuat keuntungan sendiri bagi perusahaan. Keuntungan tersebut seperti karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan maksimal, tidak meninggalkan perusahaan, dan berkontribusi supaya perusahaan bisa selalu berkembang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting untuk dimiliki setiap karyawan. Menurut Mathis and Jackson (2006) dalam Pangastuti et al., (2020:293) kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang dilakukan karyawan pada suatu pekerjaannya. Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk sendiri melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya setiap satu tahun sekali. Penelitian dari perusahaan tersebut dilakukan supaya perusahaan mengetahui kinerja karyawannya meningkat atau menurun. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompetensi yang diterima oleh karyawan.

Perusahaan yang mengetahui kompetensi karyawannya dengan baik akan mudah dalam memberi jabatan yang tepat untuk karyawan tersebut. Menurut Muhammad Busro (2018:26) dalam Anwar & Aima (2019:184) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang seperti keterampilan, pengetahuan, dan faktor internal lainnya untuk melakukan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan seseorang. Informasi yang didapat dari bapak Ary Setiono, pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk sendiri selalu memperhatikan karyawan dengan kompetensi yang baik supaya karyawan

tersebut tidak berpindah ke perusahaan lain. Oleh karena itu ketika di dalam suatu perusahaan memiliki banyak karyawan yang kompetensinya baik, maka perusahaan bisa berjalan dengan lancar hingga waktu yang akan mendatang. Selain kompetensi terdapat juga pendidikan dan pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sangat mempengaruhi karyawan pada saat bekerja. Menurut Deni M (2014) dalam Mukminin et al., (2020:20) pendidikan dan pelatihan adalah suatu upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia ini untuk mengembangkan kepribadian manusia dan kemampuan intelektual. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat membantu para karyawan untuk terbiasa dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Karyawan yang telah diberikan pendidikan dan pelatihan memiliki sikap dalam bekerja yang baik, karena karyawan tersebut telah dilatih dalam melaksanakan tugasnya. Selain pendidikan dan pelatihan, ada juga pengembangan karir yang bisa memicu kinerja karyawan dengan baik.

Peran perusahaan dalam pengembangan karir karyawan sangatlah penting, karena hal tersebut dapat memicu para karyawan untuk selalu ingin mengembangkan dirinya dalam bekerja. Menurut Siagian (2011:98) dalam Najiah et al., (2020:432) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah seorang karyawan yang menginginkan bekerja di suatu organisasi tempat karyawan bekerja dalam jangka waktu yang lama hingga usia pensiun karyawan. Karyawan yang memiliki pengembangan karir yang baik tentunya memiliki kinerja yang baik juga. Para karyawan tentunya ingin selalu berusaha untuk mengembangkan karir sesuai dengan tujuannya. Pada perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk selalu mendukung pengembangan karir yang

dilakukan oleh perusahaan, cara tersebut dilakukan perusahaan dengan memotivasi karyawan supaya memiliki keinginan untuk mengembangkan karirnya serta mencapai karir yang diinginkan. Selain hal tersebut pengembangan karir juga harus didorong dengan keinginan diri sendiri, tidak hanya dari dorongan orang lain.

Peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian terhadap PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk karena permasalahan yang ada di perusahaan sama dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti sekarang. Supaya dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel yang dipilih maka peneliti melakukan penelitian terhadap **”Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk”**.

RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Spencer & Spencer (1993) dalam Jeffrey & Dinata (2017:7305) acuan dari kompetensi yaitu dapat dilihat dari karakteristik para individu yang mencerminkan motif, konsep diri, karakteristik pribadi, pengetahuan, nilai, dan keterampilan yang biasanya digunakan oleh seseorang berkinerja tinggi atau unggul di tempat kerja. Menurut Wahyu Yulianto (2017) dalam Anwar & Aima (2019:186) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Arlini (2010) dalam Rahayuningsih (2017:710) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan suatu hal mengenai pengetahuan yang dimiliki seseorang dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan akan semakin baik bila didukung dengan karyawan yang memiliki kompetensi baik.

Hasil penelitian lain menurut Ainhoa dan Imanol (2012) dalam Jeffrey & Dinata (2017:7305) menyatakan bahwa variabel dari kompetensi menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mardiyah & Purba (2019:321) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Roswaty & Siddiq (2019) dalam Mukminin et al., (2020:25) berpendapat bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan yang dirancang dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukminin et al., (2020:25) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf pekerjaan umum Kabupaten Maros. Menurut Onyango dan M. Wanyoike (2014) dalam Mirza & Konadi (2020:17) menyatakan hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan. Menurut Athar (2015) dalam Mirza & Konadi (2020:17) menyatakan bahwa melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mirza & Konadi (2020:23) menunjukkan bahwa adanya pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Universitas Almuslim.

H2 : Pendidikan dan pelatihan tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

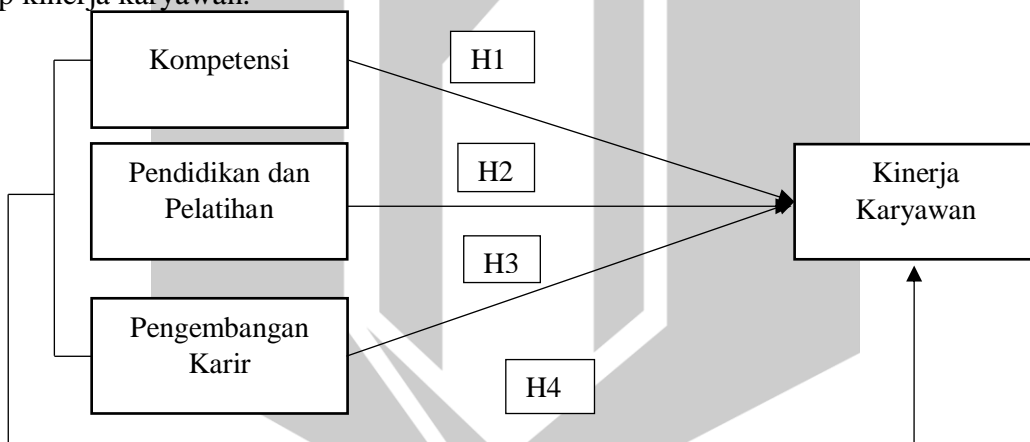
Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mardiyah & Purba (2019:321) menyatakan bahwa hasil

pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Bahri & Nisa (2017) dalam Firman (2021:134) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi pegawai. Menurut Abraham et al., (2017) dalam Firman (2021:144) menyatakan bahwa pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Aswin Hotel and Spa Makassar. Hasil penelitian menurut Firman (2021:144) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Aswin Hotel and Spa Makassar. Hasil penelitian menurut Najiah et al., (2020:437) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. H3 : Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) dalam Suwaldiyana (2021:72) kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan untuk melaksanakan tugas – tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan oleh atasan. Prestasi dari kinerja karyawan bisa membuahkan hasil yang baik untuk dicapai oleh para karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang sudah di berikan kepada karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) dalam Ekhsan (2019:3) kinerja adalah pencapaian karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan dan memiliki hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas. H4 : Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Klasifikasi Sampel

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif karena bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang berdasarkan dengan metode pengumpulan data dengan menggunakan metode pengumpulan data

penelitian survei. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan model sampel non probabilitas dengan menggunakan data primer yang berasal dari survey melalui kuesioner yang disebarkan ke sejumlah reponden yang menjadi sampel.

Batasan Penelitian

Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel endogen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), variabel eksogen pada penelitian ini yaitu Kompetensi (X1), Pendidikan dan Pelatihan (X2), dan Pengembangan Karir (X3). Sampel yang dibutuhkan oleh peneliti yaitu karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yang berada di bagian *helper progress* dengan kriteria umur dari karyawan yaitu mulai dari umur 18 tahun hingga 50 tahun.

Variabel Penelitian

Variabel endogen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), variabel eksogen pada penelitian ini yaitu Kompetensi (X1), Pendidikan dan Pelatihan (X2), dan Pengembangan Karir (X3).

Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pendapat karyawan sebagai responden PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk atas pencapaian karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta memiliki hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang ditandai dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Kompetensi

Kompetensi adalah pendapat karyawan sebagai responden PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yang memiliki peran yang baik dan bagaimana seseorang memiliki perilaku kinerja yang kompeten yang ditandai dengan motif, karakter, konsep diri, pengetahuan.

Pelatihan dan Pendidikan

Pendidikan dan Pelatihan adalah pendapat karyawan sebagai responden PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk tentang pendidikan merupakan salah satu bagian atau komponen pelatihan yang perlu untuk diperhatikan untuk menguasai dan

memperoleh serta meningkatkan bakat di luar sistem pelatihan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat yang ditandai dengan materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, fasilitas atau prinsip belajar, peserta pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah pendapat karyawan sebagai responden PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk tentang upaya dalam mencapai tujuan karirnya yang bisa didukung dengan pengembangan kepribadian yang ditandai dengan prestasi kerja, exposure, loyalitas organisasi, mentor sponsor, kesempatan untuk tumbuh, dan dukungan manajemen

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk pada bagian *helper progress* yang berjumlah 195 karyawan yang menjadi sasaran untuk diteliti. Pada penelitian ini dalam mencari responden dengan jumlah minimal 102 responden agar bisa dinyatakan cukup dalam penelitian deskriptif

Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer karena metode pengambilan datanya menggunakan survei melalui kuesioner yang disebar dalam bentuk *softcopy* atau *google form*. Variabel eksogen, variabel endogen diukur dengan menggunakan skala likert yang merupakan skala interval sebagai dasar pengukurannya. Skala Likert variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan ukuran untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan. Target responden yang dibutuhkan pada penelitian ini sejumlah 102 responden pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Responden akan mengisi kuisisioner tersebut, kemudian dikembalikan kepada peneliti. Setelah itu

peneliti akan mengolah dan menganalisis data tersebut, dimana jawaban atas pertanyaan yang telah diberikan terdiri dari 1 sampai 5 seperti berikut : 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Alat Analisis

Pada teknik analisis data merupakan teknik yang digunakan sebagai penentuan suatu penelitian, karena analisis data memiliki fungsi yaitu sebagai penyimpulan hasil data penelitian yang telah dilakukan. Teknik analisis data yang akan digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan aplikasi SPSS, karena SPSS merupakan aplikasi yang sesuai untuk mengetahui hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Menurut Ghazali (2018:15) menyatakan

bahwa SPSS adalah *statistical package for social science* dimana SPSS merupakan sebuah *software* yang memiliki fungsi untuk menganalisis data, dan digunakan untuk melakukan perhitungan statistik parametrik maupun non – parametrik yang digunakan di *windows*.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model

Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas variabel *independent* dan *dependent* dari setiap item pertanyaan Pada penelitian ini untuk uji validitas sampel besar menggunakan 102 data. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikan	Keterangan
Kompetensi (X1)	KK1	0,238*	0,016	Valid
	KK2	0,378*	0,000	Valid
	KK4	0,309*	0,002	Valid
	KK5	0,230*	0,020	Valid
	KK6	0,371*	0,000	Valid
	KK8	0,428*	0,000	Valid
	KK10	0,380*	0,000	Valid
	KK11	0,396*	0,000	Valid
	KK12	0,395*	0,000	Valid
	KK13	0,205*	0,039	Valid
	KK15	0,297*	0,002	Valid
	KK16	0,256*	0,009	Valid
	KK17	0,301*	0,002	Valid
	KK18	0,291*	0,003	Valid
KK19	0,201*	0,043	Valid	
Pendidikan dan Pelatihan (X2)	PP1	0,318*	0,001	Valid
	PP2	0,300*	0,002	Valid
	PP3	0,312*	0,001	Valid
	PP4	0,281*	0,004	Valid
	PP5	0,365*	0,000	Valid
	PP6	0,266*	0,007	Valid
	PP7	0,492*	0,000	Valid
	PP9	0,419*	0,000	Valid
	PP10	0,303*	0,002	Valid
	PP11	0,247*	0,012	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikan	Keterangan
	PP13	0,370*	0,000	Valid
	PP14	0,302*	0,002	Valid
Pengembangan Karir (X3)	PK1	0,429*	0,000	Valid
	PK2	0,357*	0,000	Valid
	PK4	0,456*	0,000	Valid
	PK5	0,239*	0,016	Valid
	PK6	0,293*	0,003	Valid
	PK7	0,458*	0,000	Valid
	PK8	0,267*	0,007	Valid
	PK9	0,333*	0,001	Valid
	PK10	0,249*	0,012	Valid
	PK11	0,383*	0,000	Valid
	PK12	0,298*	0,002	Valid
	PK13	0,217*	0,028	Valid
	PK15	0,336	0,001	Valid
	PK16	0,375*	0,000	Valid
	PK17	0,289*	0,003	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,516*	0,000	Valid
	KK2	0,459*	0,000	Valid
	KK3	0,365*	0,000	Valid
	KK4	0,518*	0,000	Valid
	KK5	0,548*	0,000	Valid
	KK6	0,396*	0,000	Valid
	KK7	0,470*	0,000	Valid
	KK8	0,459*	0,000	Valid

Berdasarkan hasil penelitian di atas, bisa diketahui bahwa terdapat variabel yang memiliki keterangan valid dan tidak valid. Variabel yang bisa dikatakan valid memiliki nilai signifikan ≤ 0.05 , sedangkan variabel yang tidak valid dikarenakan memiliki nilai signifikan $\geq 0,05$. Pada tabel tersebut bisa diketahui bahwa variabel yang tidak valid yaitu K3, K7, K9, K14, PP8, PP12, PK3, dan PK14. Variabel yang tidak valid tersebut harus dikeluarkan atau

dihapus untuk dilakukan pengujian ulang supaya valid semua, kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas.

Uji reliabilitas pada sampel besar ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah oleh peneliti memiliki hasil yang reliabel atau tidak. Uji reliabilitas ini juga bisa digunakan sebagai acuan apakah jawaban dari para responden terhadap pernyataan yang ada selalu konsisten dari waktu ke waktu

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat Reliabilitas
Kompetensi (X1)	0,323	Reliabel Rendah
Pendidikan dan Pelatihan (X2)	0,293	Reliabel Rendah
Pengembangan Karir (X3)	0,410	Cukup Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,479	Cukup Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat variabel yang memiliki tingkatan reliabilitas rendah dan cukup. Semakin tinggi nilai dari *Cronbach's alpha* maka dapat dikatakan "Semakin Baik" hasil uji reliabilitas. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa kompetensi dan pendidikan karir memiliki tingkat reliabel yang rendah, kemudian pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki tingkat reliabel yang cukup.

Tabel 3
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardizes Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,921	6,588		0,747	0,457
	Kompetensi	0,357	0,084	0,485	4,231	0,000
	Pendidikan dan Pelatihan	0,123	0,084	0,139	1,467	0,146
	Pengembangan Karir	-0,92	0,081	-0,122	-1,130	0,261

Berdasarkan hasil dari uji regresi linear berganda yang telah dilakukan pengolahan, maka diperoleh hasil persamaan regresi seperti berikut :

$$Y = 4,921 + 0,357 X_1 + 0,123 X_2 - 0,92 X_3 + e_i$$

(1) Koefisien regresi kompetensi (X1) yaitu sebesar 0,357 dan nilai signifikan 0,000 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

(2) Koefisien regresi pendidikan dan pelatihan (X2) sebesar 0,123 dan signifikan 0,146 yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

(3) Koefisien regresi pengembangan karir (X3) memiliki nilai -0,92 yang menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

Setelah itu adalah hasil uji F, Uji F pada penelitian ini akan digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari variabel independen (kompetensi, pendidikan dan pelatihan, dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara bersamaan. Uji simultan atau uji F ini dapat dikatakan valid ketika nilai dari signifikan $\leq 0,05$

Tabel 4
Hasil Perhitungan Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	140.129	3	46.710	10.563	0,000
	Residual	433.361	98	4.422		
	Total	573.490	101			

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai dari F hitung adalah 10.563 dan signifikan 0,000 yang berarti $\leq 0,05$. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti model dari regresi tersebut baik dan bisa dikatakan secara simultan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Selanjutnya adalah hasil uji koefisien determinasi

Tabel 5
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,494	0,244	0,221	2,10287

Hasil pengujian dari koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa nilai dari adjusted *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,221 yang berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 22,1%, dan sisanya 77,9% dipengaruhi oleh variabel diluar model. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 22,1%

Selanjutnya adalah hasil uji T atau Uji parsial, uji parsial ini digunakan sebagai pengujian data apakah secara parsial variabel independen (kompetensi, pendidikan dan pelatihan, dan pengembangan karir) mempengaruhi variabel dependen yaitu (kinerja karyawan) dan berpengaruh secara signifikan. Pada uji ini variabel independent dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen jika memiliki besaran nilai P value $> 0,05$. Kemudian variabel independent dapat dikatakan berpengaruh

terhadap variabel dependen jika besaran P-Value $< 0,05$.

Tabel 6
Hasil Perhitungan Uji T

Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,747	0,457	
Kompetensi	4,231	0,000	Diterima
Pendidikan dan Pelatihan	1,467	0,146	Ditolak
Pengembangan Karir	-1,130	0,261	Ditolak

Pada hasil perhitungan uji T dapat dianalisis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Kompetensi, dari hasil pengolahan data yang ada variabel kompetensi memiliki nilai t 4,231 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Pendidikan dan pelatihan, dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki nilai signifikan 0,146 $> 0,05$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : Pengembangan karir, memiliki nilai signifikansi 0,261 yang berarti nilai signifikansi tersebut $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya adalah uji asumsi klasik, uji asumsi klasik ada 2 yaitu uji normalitas dan uji multikolinearitas.

Yang pertama adalah uji normalitas Pada uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah nilai dari residual yang sudah di standardisasi pada regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik akan berdistribusi normal atau mendekati data normal, uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogrov-smirnov*

test. Dimana pada uji *kolmogrov-smirnov test* ini dapat dilihat dari signifikansi $> 0,05$ supaya dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardize d Residual
N		102
Normal Parameters ^a .	Mean	0.0000000
	Std. Deviation ^b	2.07140066
Most Extreme Differences	Absolute	0.065
	Positive	0.056
	Negative	-0.065
Kolmogrov-Smirnov Z		0.654
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.786

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test*, maka dapat diketahui bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) 0,786 yang berarti nilai tersebut $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal, sehingga data tersebut layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Selanjutnya adalah uji multikolinearitas, Pada uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan korelasi antara variabel yang diolah pada model regresi. Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan menggunakan variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Hasil dari uji multikolinearitas ini apabila nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	0.586	1.707

Pendidikan dan Pelatihan	0.859	1.164
Pengembangan Karir	0.657	1.523

Pada hasil uji multikolinearitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai dari tolerance seluruh variabel independent menunjukkan $> 0,1$. Dimana nilai tolerance kompetensi yaitu 0.586, pendidikan dan pelatihan 0.859, dan pengembangan karir 0.657. Kemudian terdapat nilai VIF dari masing masing variabel independen yang nilai VIF < 10 yaitu kompetensi 1.707, pendidikan dan pelatihan 1.164, dan pengembangan karir 1.523. Dari hasil tersebut maka bisa di ambil kesimpulan bahwa model regresi yang telah ditentukan tidak memiliki adanya gejala multikolinearitas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan salah satu hal yang wajib dimiliki oleh para karyawan, karena kompetensi merupakan salah satu hal yang bisa menjadi pembeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Karyawan yang memiliki kompetensi baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana mereka memiliki wawasan dan ilmu yang lebih banyak dari rekan kerjanya yang lain. Karyawan dengan kompetensi yang baik tentunya akan di pandang baik pula oleh perusahaan, karena tentunya perusahaan dirasa memiliki sumber daya manusia yang baik dan bisa membantu untuk mengembangkan perusahaan

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t sebesar 4,231 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT.

Sumber Alfari Trijaya, Tbk pada bagian *Helper Progress*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mardiyah & Purba (2019:321) yang menyatakan bahwa adanya hubungan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan bisa diterima. Sehingga pada hasil analisis yang telah dilakukan karyawan sangat menyadari bahwa kompetensi sangat baik untuk mempengaruhi kinerja mereka pada saat bekerja, supaya mereka memiliki wawasan dan siap untuk bersaing dengan karyawan yang lain.

Hasil dari penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh dikarenakan pengetahuan mengenai kompetensi pada bagian *helper progress* masih kurang. Pada jawaban dari responden bisa di ketahui bahwa rata – rata usia responden dominan atau lebih banyak pada usia 18 hingga 22 tahun yang bisa dikatakan karyawan pada bagian tersebut adalah karyawan yang masa pendidikan terakhirnya yaitu SMA atau SMK. Kemungkinan besar pada karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA juga banyak yang berarti mereka belum memiliki ketrampilan secara teknis dalam bekerja

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan bagi karyawan pada saat bekerja, dengan adanya pendidikan dan pelatihan karyawan akan lebih memahami tugas pekerjaannya dan terlatih pada saat bekerja. Adanya pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan, dimana karyawan yang diberi pendidikan dan pelatihan akan merasa mereka bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pendidikan dan pelatihan juga berpengaruh terhadap kualitas seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan, ketika kualitas seseorang tersebut tidak baik maka akan mempengaruhi kinerja

karyawan yang secara tidak langsung berpengaruh juga terhadap lingkungan perusahaan.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, pada uji t dari variabel pendidikan dan pelatihan memiliki nilai t sebesar 1,467 serta signifikansi sebesar 0,146 yang berarti $> 0,05$. Sehingga hipotesis kedua yaitu pendidikan dan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk pada bagian *Helper Progress*.

Hasil penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah & Purba (2019:321) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil jawaban para responden penelitian, dapat diketahui mengapa pendidikan dan pelatihan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini disebabkan karena pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan oleh perusahaan kurang maksimal, sehingga karyawan tidak terpicu untuk merasakan manfaat dari pendidikan dan pelatihan supaya dapat meningkatkan keterampilan kerja baik secara teknis maupun manajerial. Selain itu mungkin perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan yang tidak sesuai dengan posisi *helper progress*, karena pada bagian ini tidak terlalu membutuhkan pelatihan yang khusus. Bagian *helper progress* ini hanya memerlukan pendidikan dan pelatihan pada saat bekerja, seperti bagaimana penggunaan forklift, bagaimana cara untuk mengecek barang yang baru datang dan memiliki kondisi baik, dan bagaimana cara untuk membaca kode pada box box makanan atau minuman untuk di input ke komputer.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan supaya para karyawan yang ada di perusahaan memiliki keahlian yang dapat di tingkatkan,

dan bertujuan untuk mengembangkan karirnya. Tetapi seringkali karyawan tidak menghiraukan adanya pengembangan karir karena terlalu fokus untuk bekerja dan mendapatkan imbalan, bukan karena bekerja untuk mengasah kemampuan dan potensi yang dimiliki. Bila mereka memahami dengan baik mengenai pengembangan karir maka mereka bisa mengembangkan karirnya menjadi lebih baik dari posisi sebelumnya. Ketika memahami pengembangan karir dengan baik maka kinerja dari karyawan juga akan meningkat

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat melalui uji t, dimana pengembangan karir memiliki nilai t sebesar -1,130 dengan tingkat signifikansi 0,261 yang berarti $> 0,05$. Sehingga pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada bagian *Helper Progress*.

Hasil penelitian ini tidak konsisten terhadap penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah & Purba (2019:321) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada PK1 karyawan merasa tidak bisa memahami deskripsi pekerjaan dengan baik, karena tidak ada perencanaan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan seperti penyampaian materi yang dibutuhkan dalam bekerja, sehingga hal ini berpengaruh terhadap pengembangan karir mereka dimana seharusnya dengan adanya pengembangan karir karyawan bisa memahami seluruh *job desk* dalam pekerjaannya. Kemudian PK9 karyawan tidak bangga dengan nilai – nilai perusahaan, berarti perusahaan tidak menanamkan kebanggaan dari nilai – nilai tersebut yang menyebabkan para karyawan merasa tidak bangga terhadap perusahaan

yang berdampak pada kelangsungan perusahaan dan pengembangan karirnya. Selanjutnya yaitu PK10 karyawan tidak setia pada nilai – nilai yang diterapkan oleh perusahaan untuk diterapkan di tempat kerja, dimana hal ini bisa menyebabkan mereka melanggar nilai – nilai yang ditetapkan oleh perusahaan seperti peraturan dan berdampak pada pengembangan karir mereka.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel kompetensi, pendidikan dan pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa model regresi yang baik dan secara simultan memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi, pendidikan dan pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa :

- (1) Hipotesis satu (kompetensi) memiliki pengaruh terhadap variabel Y dengan adanya tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (2) Hipotesis dua (pendidikan dan pelatihan) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y karena tingkat signifikansi $0,146 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan berarti pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- (3) Hipotesis tiga (pengembangan karir) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y karena

tingkat signifikansi $0,261 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti sadar apabila penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian sebagai berikut :

(1) Peneliti sempat merasa kesulitan untuk mendapatkan perusahaan yang bersedia untuk dilakukan penelitian, dikarenakan kondisi pandemi covid-19 yang membuat banyak perusahaan membatasi orang luar untuk melakukan penelitian di perusahaan. (2) Terdapat dua variabel yang tidak signifikan terhadap variabel Y, kemungkinan dikarenakan banyak karyawan hanya sekedar mengisi kuesioner tanpa membaca dengan teliti.

Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan serta saran yang biasa digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, pertimbangan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut :

Bagi Perusahaan

(1) Pihak perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dengan cara memberikan pelatihan terhadap karyawan minimal 3 atau 4 bulan sekali. Hal tersebut untuk mengetahui apakah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan semakin membaik atau tidak.

(2) Melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara maksimal supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara teknis maupun manajerial.

(3) Melakukan pengembangan karir yang sesuai dengan bagian *helper progress*.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya bisa menambah variabel atau jumlah dari sampel supaya memiliki hasil pengolahan data yang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N. K., & Srikaningsih, A. (2017). Effect of Mutation and Career Development on Performance through Work Motivation at the Class I Airport of Juwata Tarakan. *Journal Research and Analysis: Economy*, 27–39. Effect of Mutation and Career Development on Performance through Work Motivation at the Class I Airport of Juwata Tarakan
- Anwar, K., & Aima, M. H. (2019). *The Effect Of Competence And Motivation On Organizational Commitment And Its Implications On Employee Performance*. 1(2), 183–196. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–55. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.47>
- Ezzeddine, R., & Aoun, M. (2020). The Effect of 5S on Employee Performance: An Empirical Study among Lebanese Hospitals. *International Business and Accounting Research Journal*, 4(1), 44. <https://doi.org/10.15294/ibarj.v4i1.119>
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 133–146. <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i1.721>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*.
- Gikunda, R. M., & Lawver, D. E. (2019).

- Group Cohesion and Application of Best Horticultural Farming Practices among Farmer Groups in Meru County, Kenya. *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 26(1), 60–72. <https://doi.org/10.5191/jiaee.2019.26106>
- Gultom, D. F., Wati, W., Sinaga, J., & Putri, D. A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27–34.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis of Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance: Study in PT. XYZ Medan. *Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Jeffrey, I., & Dinata, M. H. (2017). The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence On Employee performance. *International Journal of Current Advanced Research*, 6(11), 7301–7306.
- Jeffrey, I., & Febrianti, W. (2018). The Effect Of Compensation, Competence, and Talent Management on Employees Performance of The Ikatan Motor Indonesia. *International Journal of Advanced Research*, 6(5), 749–758. <https://doi.org/10.21474/ijar01/7092>
- Kriswati, N., Wulan, H. S., & Ria, T. N. (2020). *Effect Of Work Experience, Competence And Personality On Career Development*. 1(3), 107–115.
- Maharani, R. K., & Indrawati, D. (2018). Pengaruh Model Pembelajaran Treffinger Terhadap Kemampuan Berpikir Kreatif Pelajaran Matematika Materi Bangun Ruang. *JPGSD Universitas Negeri Surabaya*, 6(4), 506–515.
- Mardiyah, A., & Purba, C. B. (2019). The Effects of Competency, Training and Education, and Career Development on Employees' Performance at Hermina Hospital Kemayoran. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(6), 313–323.
- Mirza, M., & Konadi, W. (2020). Effect of Education and Training, Career Development and Position Placement on Performance of Employees, Almuslim University Bireuen District. *Journal Magister Management*, 1(1), 13–25. <http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/idm/article/view/4>
- Mukminin, A. A., Semmaila, B., & Ramlawati, R. (2020). Point of View Research Management Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 1(3), 19–28. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Najiah, E. F., Elvierayani, R. R., & Melati, V. R. (2020). The Effect of Career, Reward, and Punishment Development on Employee Performance In Madchan Group Lamongan. *International Conference on Business & Social Sciences*, 431–439. <http://ejournal.stiesia.ac.id/prosiding/index.php/icobuss1st/article/view/41>
- Pangastuti, P. A. D., Sukirno, S., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on

Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 7(3), 292–299.

Permana, I. G. A. (2019). Penggunaan Upaya Hukum Novasi Dalam Penyelesaian Permasalahan Hukum Perusahaan Yang Mengalami Kerugian. *Acta Comitatus*, 4(2), 316–328.
<https://doi.org/10.24843/ac.2019.v04.i02.p14>

Permatasari, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 182–193.

Puteri, T. K., & Tj, H. W. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inplasco Prma Surya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).

Putra, P. Y. T., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Education and Training on the Competence and Performance of New Employees in the Sub Directorate Bibliography , National Library of Indonesia. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(6), 57–61.

Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang) Sri Rahayuningsih. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers UNISBANK Ke-3*, 702–711.

Riyanti, I., & Efni, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 12(1), 133–150.
<https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/download/7856/67>

Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Suwaldiyana, S. (2021). The Increasing of Employee Performance Through Discipline , Motivation , and Organizational Culture. *Innovation Research Journal*, 2(1), 65–78.

Uloli, S., & Asnawi, M. A. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 223–240.

Zahra, R., & Rina, N. (2018). Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoutfit di Kota Bandung. *Journal Lontar*, 6(4), 43–57.