

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. X

KURNIA PUSPITA HALIPAH
SURAHMAN PUJIANTO

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 74 Sepanjang Jaya, Rawalumbu, Bekasi 17114
niahalifah8@gmail.com, rahman.psi@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze and determine the effect of education, training, and career development on the performance of the Production Division employees at PT.X. The population used in this study were employees of the Production Division at PT. X as many as 113 employees. The sampling technique used is purposive sampling where the sampling technique with certain considerations is used as a sample, namely 67 permanent employees of the production division. The technique of collecting data is by distributing questionnaires using a likert scale. The data were then analyzed using SPSS version 25. Based on the results of hypothesis testing data analysis in this study, it shows that education partially affects employee performance, training partially affects employee performance, and career development partially affects employee performance.*

Keywords: *Education, training, career development, employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. X. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Produksi pada PT. X sebanyak 113 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel purposive dimana teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dijadikan sampel yaitu 67 karyawan tetap divisi produksi. Teknik pengambilan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan program pengolahan data yakni SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, pelatihan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, pengembangan karier secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Disaat era teknologi seperti saat ini, perusahaan membutuhkan kinerja yang dapat produktif dalam menghadapi perkembangan zaman. PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur industri mesin

dan alat berat dengan berbagai macam pekerjaan seperti produk fabrikasi dan *machinery* yang menggunakan mesin perkakas yang berpengaruh dalam membantu kemajuan teknologi mesin di beberapa wilayah di Indonesia. Dengan meningkatnya bisnis mesin

di Indonesia membuka peluang untuk perusahaan PT. X.

Tabel 1 Daftar Perusahaan Industri Mesin dan Alat Berat di Indonesia

Perusahaan
PT. Garuda Maintenance Facility Aero Asia, Tbk
PT. Arkha Jayanti Persada, Tbk
PT. Steadfast Marine, Tbk
PT. Harapan Duta Pertiwi, Tbk

Sumber: *idnfinancials.com*, diakses pada 21 April 2021

Dilihat dari tabel 1 diatas, bahwa terdapat beberapa perusahaan besar yang ada di Indonesia yang dimana perusahaan tersebut sudah bersaing di industri mesin dan alat berat di Indonesia dalam skala global. Akan tetapi PT. X sendiri masih belum mampu untuk bersaing dalam skala global di industri mesin dan alat berat dikarenakan masih terdapatnya beberapa faktor kendala yang dihadapi, seperti kurangnya kemampuan pendidikan, pengetahuan yang dimiliki oleh para pekerjanya, serta alat dan teknologi yang belum mumpuni untuk menunjangnya proses produksi dalam skala besar, oleh karena itu PT. X belum mampu melakukan penjualan secara internasional.

Berdasarkan data penjualan yang diperoleh dari laporan tahunan PT. X selama 4 tahun.

Tabel 2 Laporan Penjualan Tahunan

	2017	2018	2019	2020
Penjualan per tahun	30,1 Milyar	28,2 Milyar	26,4 Milyar	25, 6 Milyar

Sumber: Data Perusahaan X (data telah diolah)

Pada tabel 2 diatas menunjukkan penjualan pertahun dari tahun 2017 hingga tahun 2020 tersebut mengalami penurunan penjualan. Untuk target penjualan tahunan pada PT. X yaitu sebesar 50 milyar pertahun. Dari data tersebut perusahaan mengalami penurunan penjualan, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai.

Tabel 3 Tabel Produksi Jumlah Hasil Produksi

	2017	2018	2019	2020
Target	2500 unit	2500 unit	2700 unit	2200 unit
Hasil	2281 unit	2178 unit	2347 unit	1839 unit
Presentase	91,24%	87,12%	86,92%	83%

Sumber: Data Perusahaan X (data telah diolah)

Berdasarkan pada tabel 3 diatas dapat dilihat jumlah hasil produksi PT. X pada tahun 2017 sebesar 91,24 persen. Kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan hasil produksi sebesar 87,12 persen. Lalu tahun 2019 mengalami penurunan hasil produksi menjadi 86,92 persen dan pada tahun 2020 terjadi penurunan kembali hasil produksi sebesar 83 persen. Berdasarkan data diatas target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawan divisi produksi tidak tercapai.

PENDIDIKAN

Menurut Blanchard dan Thacker (2013, 38), "*education is typically differentiated from training and development by the types of KSAs develop, which are more general in nature.*"

Menurut Amalia dan Winarningsih (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh pendidikan atas kinerja karyawan.

Menurut Alhempri (2018), pendidikan ialah salah satu upaya belajar dalam meningkatkan kemampuan serta pengetahuan yang digunakan sebagai untuk modal dan bekal kerja.

Kowaas et al. (2016), menyatakan bahwa pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.

Sedangkan Kumaat dan Dotulong (2015), menyatakan pendidikan sebagai proses mengembangkan daya pikir kemampuan kompetensi setiap individu secara terus menerus dalam jangka waktu panjang yang mempunyai tujuan utama yaitu untuk meningkatkan kualitas kemampuan diri.

H1: Terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan.

PELATIHAN

Menurut Dessler (2017, 271), *“training the process of teaching new or current employees the basic skills they need to perform their jobs.”*

Menurut Amalia dan Winarningsih (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh pelatihan atas kinerja karyawan.

Menurut Mulyawan (2013), pelatihan diartikan sebagai upaya mempersiapkan seseorang dalam melaksanakan suatu peran atau tugas, biasanya dalam dunia kerja.

Kumara dan Utama (2016), menyatakan pelatihan merupakan salah satu intervensi pengembangan sumber daya manusia yang paling sering digunakan dan merupakan pilar serta tahapan yang ada di program pemberdayaan karyawan.

Sedangkan, Anwas (2013), pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan peserta sehingga kinerjanya dapat meningkat sesuai kebutuhan.

H2 Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

PENGEMBANGAN KARIER

Menurut Dessler (2017, 345), *“career development the lifelong series of activities that contribute to a person’s career exploration, establishment, success, and fulfillment.”*

Menurut Amalia dan Winarningsih (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh pengembangan karier atas kinerja karyawan.

Menurut Putri dan Ratnasari (2019), pengembangan karir adalah kemampuan individu karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan.

Faustyna dan Jumani (2015), menyatakan pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh

departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain.

Sedangkan, Massie et al. (2015), pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

H3 Terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Rudman (2003, 7) dalam Gulo (2018), yang dimaksud kinerja karyawan yakni perilaku fokus atau pekerjaan yang memiliki tujuan.

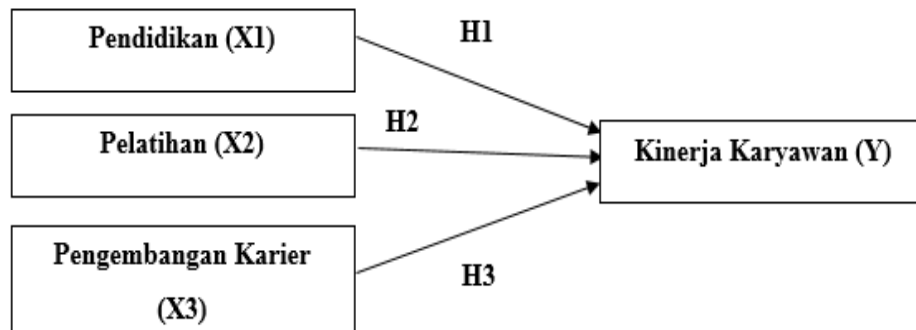
Menurut Yuniarti dan Suprianto (2014), kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kerja dengan kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan, kuantitas kerja di mana kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan, keandalan dan sikap kerja.

Menurut Supatmi et al. (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Rivai (2011) dalam Basori, et al (2017), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Sedangkan Pradana et al. (2014), menyatakan kinerja karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan dalam bekerja dan dapat diwujudkan dengan tingkat absensi, produktifitas karyawan dan kehadiran di tempat kerja yang nantinya dapat mempengaruhi perubahan dalam bekerja karyawan itu atau motivasi untuk bekerja

biasanya ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan perusahaan.



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan kausalitas. Objek dalam penelitian ini adalah Divisi Produksi PT. X Dengan metode sampling yang diterapkan adalah *nonprobability sampling* teknik *purposive sampling*.

DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

Pendidikan adalah metode belajar yang bertujuan untuk menyampaikan ilmu dari seseorang kepada orang lain sesuai tolak ukur yang ditetapkan.

Pelatihan ialah memberikan keterampilan kepada karyawan sebelum bekerja supaya

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Metode deskriptif dalam penelitian ini digunakan bertujuan menggambarkan identitas responden berdasarkan data yang diperoleh. Deskripsi data responden pada penelitian ini terdiri atas jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Dari 67 karyawan PT. X yang menjadi sampel, dapat diketahui bahwa jumlah

pekerjaan tersebut terbiasa dilakukan dalam pekerjaan mereka.

Pengembangan Karier adalah keadaan yang menunjukkan adanya kenaikan status atau tingkat posisi jabatan individu dalam suatu organisasi melalui jalur karier yang sudah ditentukan.

Kinerja Karyawan merupakan hasil dari pencapaian keberhasilan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tanggung jawab, seperti standar hasil kerja, sasaran dan target yang telah disepakati bersama.

Peneliti menentukan pengukuran variabel menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2019, 146) "*Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.*"

responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki keseluruhannya. Pendidikan terakhir dari 67 karyawan yang dijadikan sampel, diketahui sebanyak 64 orang dengan tingkat presentase 95,5 % dan menjadi responden terbanyak, sedangkan 3 orang dengan tingkat presentase 4,5% adalah sarjana (S1). Diketahui pula berdasarkan masa kerja bahwa dari 67

karyawan yang menjadi sampel, 1-3 tahun sebanyak 34 orang dengan tingkat presentase 50,7%, 4-6 tahun sebanyak 22 orang dengan tingkat presentase 32,8%, 7-9 tahun sebanyak 7 orang dengan tingkat presentase 10,4% dan yang terakhir adalah ≥ 10 tahun adalah 4 orang dengan tingkat presentase 6%. Kemudian, berdasarkan usia, diketahui bahwa sebanyak 12 orang dengan tingkat presentase 17,9% adalah berusia ≤ 25 tahun, sebanyak 31 orang dengan tingkat presentase 46,3% adalah berusia 26-30 tahun, sebanyak 16 orang dengan tingkat presentase 23,9% adalah berusia 31-40 tahun, serta sebanyak 8 orang dengan tingkat presentase 11,9% adalah berusia ≥ 41 tahun.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Ket
Pendidikan (X1)	0,842	0,2404	Valid
	0,846	0,2404	Valid
	0,674	0,2404	Valid
	0,776	0,2404	Valid
	0,842	0,2404	Valid
Pelatihan (X2)	0,734	0,2404	Valid
	0,620	0,2404	Valid
	0,666	0,2404	Valid
	0,592	0,2404	Valid
	0,697	0,2404	Valid
Pengembangan Karir (X3)	0,560	0,2404	Valid
	0,714	0,2404	Valid
	0,701	0,2404	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,730	0,2404	Valid
	0,560	0,2404	Valid
	0,699	0,2404	Valid
	0,660	0,2404	Valid
	0,589	0,2404	Valid
	0,643	0,2404	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas tersebut, dapat diketahui bahwa semua variabel independent yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki r hitung positif serta lebih besar dari r tabel yaitu 0,2404 hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang di uji dinyatakan valid, serta berarti dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas > 0,60	Ket
X1	0,857	0,60	Reliabel
X2	0,680	0,60	Reliabel
X3	0,601	0,60	Reliabel
Y	0,620	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel independent yaitu pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan karier (X3) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach alpha (α) > 0,60. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diuji dapat dinyatakan reliabel, berarti instrument penelitian dapat menghasilkan jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 6 Coefficients Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients B
<i>constant</i>	11,220
Pendidikan	-0,256
Pelatihan	0,277
Pengembangan Karir	0,585

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Persamaan regresi pada tabel 6 tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,220 - 0,256 X_1 + 0,277 X_2 + 0,585 X_3 + e$$

dengan:

Y = Kinerja karyawan

B_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel independent

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pelatihan

X_3 = Pengembangan Karir

e = *Error term*, variabel lain diluar penelitian

Artinya jika nilai pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier adalah 0, maka nilai kinerja karyawan yang dihasilkan adalah sebesar 11,220.

1. Koefisien Regresi Pendidikan = -0,256
Setiap kenaikan satu satuan pendidikan akan menurunkan kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. X sebesar -0,256 satuan, jika nilai pelatihan, dan pengembangan karier dianggap konstan.
2. Koefisien Regresi Pelatihan = 0,277
Setiap kenaikan satu satuan pelatihan akan menaikkan kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. X sebesar 0,277 satuan, jika nilai pendidikan dan pengembangan karier dianggap konstan.
3. Koefisien Regresi Pengembangan Karier = 0,585
Setiap kenaikan satu satuan pengembangan karier akan menaikkan kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. X sebesar 0,585 satuan, jika nilai pendidikan dan pelatihan dianggap konstan.

Tabel 7 Model Summary Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R ²	Adj. R ²
1	0,476	0,227	0,190

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Pada tabel 7, nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0,476. Dalam hal ini maka dikatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier memiliki hubungan yang sedang dan positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,190 yang artinya besarnya variasi variabel kinerja karyawan sebesar 19 persen dapat dijelaskan oleh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier, dan

sisanya 81 persen dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Goodness of Fit

Model	F	Sig.
Regression	6,157	0,001

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung \geq F tabel. Nilai F hitung sebesar 6,157, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,76, di mana $df_1 (k) = 3$, dan $df_2 (n-k-1) = 67-3-1 = 63$ dengan $\alpha 0,05$, sehingga model fit dapat digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, berdasarkan tabel 8 diatas, dapat dilihat bahwa kompensasi, kompetensi, dan motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yang berarti $0,001 \leq 0,05$, oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa model fit dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 9 Hasil Regresi Sederhana Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B		
Pendidikan	-0,256	-2,535	0,014
Pelatihan	0,277	2,050	0,045
Pengembangan karir	0,585	4,119	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa t-hitung untuk variabel pendidikan lebih kecil daripada t-tabel, yaitu $-2,535 \leq -1,997$, dan p-value nilai sig pendidikan lebih besar daripada alpha, yakni $0,014 \geq 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan terdapat pengaruh negatif signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT.X.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t-hitung untuk variabel pelatihan lebih besar daripada t-tabel, yaitu $2,050 \geq 1,997$, dan dan p-value nilai sig pelatihan lebih kecil daripada alpha, yakni $0,045 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan terdapat pengaruh

positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT.X.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t-hitung untuk variabel pengembangan karir lebih besar daripada t-tabel, yaitu $4,119 \geq 1,997$, dan

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi di PT. X, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Bahwa dalam penelitian ini terdapat keterbatasan-keterbatasan diantaranya: (1) Variabel yang diteliti hanya pendidikan, pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. (2) Keterbatasan waktu, biaya, dan akses dikarenakan penelitian dilakukan dimasa pandemi COVID-19 yang menyebabkan sulitnya melakukan observasi secara langsung untuk memperoleh beberapa data. (3) Jumlah responden yang diteliti karyawan tetap divisi produksi yang berjumlah 67 pada PT. X karena sesuai kriteria yang ditetapkan.

Rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti yang mungkin akan bermanfaat bagi

dan p-value nilai sig pelatihan lebih kecil daripada alpha, yakni $0,000 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT.X.

peneliti selanjutnya, yaitu: (1) Diharapkan untuk menambah variabel bebas lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. (2) Diharapkan bisa memperluas ruang lingkup dan menambah responden yang diteliti. (3) Diharapkan menggunakan objek penelitian yang berbeda dan melakukan penelitian secara langsung kedalam perusahaan.

Rekomendasi bagi perusahaan, yaitu: (1) Perusahaan harus memperhatikan faktor dalam hal metode pendidikan seperti kephahaman, pengalaman, dan pengetahuan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya. (2) Perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan pelatihan kepada karyawan seperti keterampilan, kemampuan, dan tingkah laku dengan cara memberikan pembinaan dan pendampingan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan menaikkan kinerjanya. (3) Perusahaan harus memperhatikan faktor pengembangan karir seperti pembentukan, kesuksesan, dan pemenuhan karir seseorang perlu dengan cara memberikan penghargaan atas pencapaian yang diperoleh karyawan secara berkala oleh perusahaan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya.

REFERENCES:

Alhempri, Rudi. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Oscar Mas Cabang Pekanbaru." *Jurnal Ekonomi KIAT* 29.2 (2018): 61-69.

Amalia, Mey Zulva dan Winarningsih. 2019. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Feva Indonesia". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 8, Nomor 7, Juli 2019.

- Anwas, Oos M. "Pengaruh Pendidikan Formal, Pelatihan, dan Intensitas Pertemuan terhadap Kompetensi Penyuluh Pertanian." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 19.1 (2013): 50-62.
- Blanchard, P. Nick & Thacker, James W. (2013). *Effective Training. System, Strategies and Practices*. 5th edition. New Jersey, Upper Saddle River: Pearson Education. Inc.
- Basori, Miftahul Ainun Naim, Wawan Prahyan, and Daenulhay Kamsin. "Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* 1.2 (2017).
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*, Fifteenth Edition. Boston:Pearson.
- Faustyna, Faustyna, and Jumani Jumani. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 15.1 (2017).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gulo, Yupiter. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Bekasi: Ejournal STIE Trisakti*, vol 16. No 1a.
- IDN Financials, Daftar Perusahaan Industri Mesin dan Alat Berat di Indonesia <https://www.idnfinancials.com/id/company/industry/machinery-and-heavy-equipment-35> (accessed April 21, 2021)
- Kowaas, Meisy Pramasela. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16.3 (2016).
- Kumaat, Regina Jessica, and Lucky OH Dotulong. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3.3 (2015).
- Kumara, I. Wayan Sutya Edy, and I. Wayan Mudiarta Utama. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali." Diss. Udayana University, 2016.
- Massie, Renaldy. "Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15.5 (2015).
- Mulyawan, Budi. "Pengaruh Pengalaman dalam Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru." *Media Komunikasi FPIPS* 11.1 (2013).
- Pradana, Okto Abrivianto. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7.2 (2014).
- Putri, Noviyanti Rianti, and Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 7.1 (2019): 48-55.
- Rudman, Richard. 2003. *Performance Planning & Review* 2nd Edition. Australia: Allen&Unwin.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, and Hamidah Nayati Utami. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan." *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis* 7.1 (2013).

Yuniarti, Dwi, and Erlan Suprianto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X." *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan* 4.2 (2020).

