



Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.M3 Ketapang Sejahtera Periode Tahun 2021 - 2023

Muhamad Jakaria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gici Depok

*Email: jakaria22@gmail.com

DOI:10.59141/comserva.v4i9.2768

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem aplikasi manajemen kerja CMMS, pelatihan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. M3 Ketapang Sejahtera. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 80 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan software SemPLS03 dan SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) sistem aplikasi manajemen kerja CMMS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) secara parsial, sistem aplikasi manajemen kerja CMMS dan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (6) sistem aplikasi manajemen kerja CMMS dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. serta (7) secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem aplikasi manajemen kerja CMMS, pelatihan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. M3 Ketapang Sejahtera. Penelitian ini menyarankan peningkatan dalam penggunaan sistem aplikasi CMMS, pelatihan kerja yang berkelanjutan, serta program pengembangan karir guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: sistem aplikasi manajemen kerja CMMS, pelatihan kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of the CMMS work management application system, job training and career development on the performance of PT employees. M3 Ketapang Sejahtera. The method used was quantitative with the number of respondents being 80 employees. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires which were then analyzed using SemPLS03 and SPSS version 26 software. Data analysis techniques used included validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t test and F test) to determine partial and simultaneous effects.

Muhamad Jakaria

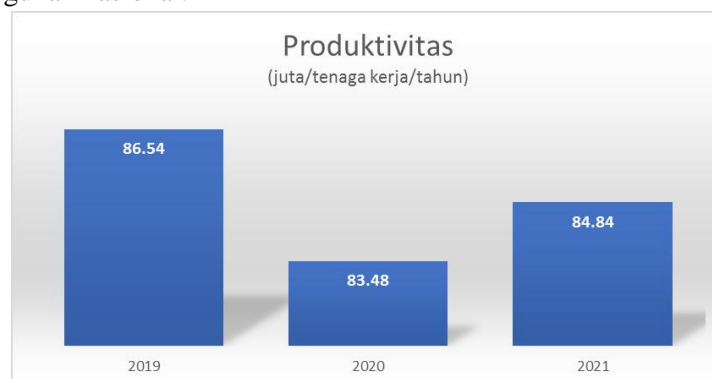
Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.M3 Ketapang Sejahtera Periode Tahun 2021 - 2023

from the independent variables to the dependent variable. The research results show that: (1) the CMMS work management application system has a positive and significant effect on employee performance. (2) job training has a positive and significant effect on employee performance. (3) career development has a positive and significant effect on employee performance. (4) partially, the CMMS work management application system and job training do not have a significant effect on employee performance. (5) job training and career development have a positive effect on employee performance. (6) the CMMS work management application system and career development have a positive effect on employee performance. and (7) simultaneously, there is a significant influence between the CMMS work management application system, job training and career development on the performance of PT employees. M3 Ketapang Sejahtera. This research suggests increasing the use of CMMS application systems, ongoing job training, and career development programs to improve overall employee performance.

Keywords: *CMMS work management application system, job training, career development, employee performance.*

PENDAHULUAN

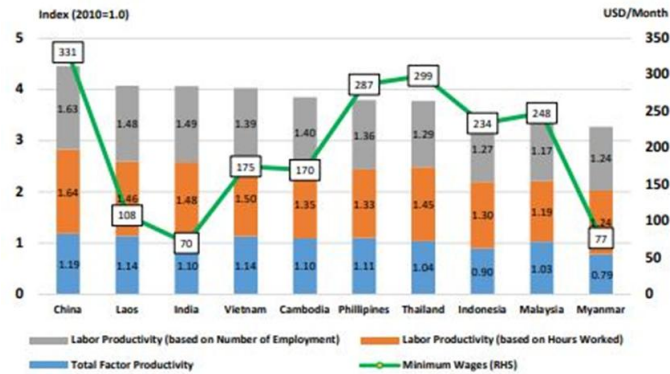
Di Indonesia, fenomena kinerja karyawan menjadi salah satu isu yang sangat penting dalam konteks pembangunan ekonomi dan sosial. Tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan dengan negara-negara tetangga di Asia Tenggara. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan laporan The Asia Productivity Organization (APO), produktivitas tenaga kerja di Indonesia tercatat lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara seperti Malaysia, Thailand, dan Vietnam. Hal ini menjadi perhatian serius mengingat Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, di mana sumber daya manusia (SDM) memainkan peran vital dalam pembangunan nasional.



Gambar 1. Data Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2019-2021
Sumber: Diolah Pusdatik Kemnaker, dari BPS - Sakernas Agustus 2020

Muhamad Jakaria

Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.M3 Ketapang Sejahtera Periode Tahun 2021 - 2023



Gambar 2. Perbandingan Indeks Produktivitas Tenaga kerja Berdasarkan Negara
Sumber: APO Productivity Databook 2019, Trading Economics

Salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga menjadi faktor yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan dan menjadi faktor yang mendukung sekaligus menjadi pelaksana seluruh kebijakan yang akan dijalankan perusahaan sehingga harus mempunyai pengetahuan dan keahlian yang sesuai agar tidak menimbulkan kesalahan dalam pelaksanaannya. Berbagai macam masalah berhubungan dengan sumber daya manusia, masalah yang sering terjadi seperti dalam proses penarikan, seleksi, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya sudah menjadi masalah yang terjadi sejak lama, namun masalah tersebut masih banyak yang terjadi, terlebih masalah yang terjadi di masa kini lebih kompleks, seperti kemajuan teknologi yang semakin dahsyat, pembatasan oleh beragam peraturan pemerintah, persaingan yang semakin kuat ataupun dengan keadaan yang tidak terantisipasi sebelumnya.

Peranan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan dan menjalankan bisnis dalam suatu perusahaan. peran karyawan sangat penting karena unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas kegiatan perusahaan dan berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar (Kahpi et al., 2019).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan perusahaan dan tentunya karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan dalam meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah (Kahpi et al., 2019). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana Nawawi, (2016) menyapaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber

Muhamad Jakaria

Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.M3 Ketapang Sejahtera Periode Tahun 2021 - 2023

daya manusia yang ada didalamnya. Lebih lanjut Nawawi, (2016) juga menyampaikan bahwa “Manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, penilaian kinerja bertujuan sebagai suatu dasar perencanaan dan penelitian dibidang personalia khususnya untuk penyempurnaan program dan mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari (dilatih). Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).

Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dituntut memiliki kemampuan kerja yang baik. Untuk meningkatkan kemampuan kerja yang optimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan adalah melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian, kemampuan dalam bekerja, dan untuk menambah pengetahuan sehingga karyawan dapat mengerti, memahami, dan menguasai apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Diharapkan melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan keahlian, wawasan, pengetahuan, dan perilaku karyawan pada tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan perusahaan tersebut dapat meningkat.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Karyawan dianggap sebagai aset yang paling berharga dalam organisasi apa pun. Misi organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif jika para karyawannya memiliki keterampilan yang terus dikembangkan. Di tengah persaingan yang ketat, kesuksesan organisasi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia serta kebijakan dan program yang diterapkan (Nurussama, 2022). Tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan mengalami kesulitan beroperasi dan tidak mampu bersaing dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, potensi dan keberlanjutan pengembangan manusia menjadi elemen penting dalam merancang strategi bisnis (Darmawan et al., 2022).

Kinerja atau job performance merupakan faktor kunci dalam mencapai produktivitas, baik bagi individu maupun perusahaan. Untuk memenuhi harapan pelanggan, perusahaan perlu mengoptimalkan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas pelayanan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan kemampuan dan pemahaman yang dimilikinya (Muhajir, 2019).

Pengembangan karir yang terstruktur dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan pelatihan sebagai bentuk motivasi bagi karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Pelatihan bertujuan untuk membantu karyawan memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Kurniawan & Pratiwi, (2021), pelatihan merupakan upaya terencana yang bertujuan memfasilitasi pembelajaran terkait pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja. Proses pelatihan ini selaras dengan tujuan organisasi, baik dalam cakupan sempit maupun luas.

Muhamad Jakaria

Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.M3 Ketapang Sejahtera Periode Tahun 2021 - 2023

Pelatihan kerja sangat penting, terutama bagi instansi pemerintahan, untuk meningkatkan kualitas layanan. Untuk mengurangi kesenjangan antara lulusan pendidikan/pelatihan dan kebutuhan dunia kerja, orientasi pelatihan harus beralih dari supply-driven menjadi demand-driven. Para praktisi di sektor industri perlu terlibat langsung dalam memberikan informasi tentang kebutuhan kompetensi di bidang masing-masing, sehingga standar kompetensi kerja dapat dijadikan acuan dalam penyusunan program pelatihan. Dengan demikian, lulusan akan lebih siap menghadapi kebutuhan industri dan dapat memperoleh sertifikasi kompetensi setelah melalui proses uji kompetensi.

Menurut (Wijaya & Rifa'i, 2016), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis untuk membantu karyawan non-manajerial mempelajari keterampilan teknis tertentu dengan tujuan spesifik. Pendapat ini diperkuat oleh Maulyan, (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan mengikuti pelatihan, semakin besar pula dampaknya terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Dalam makalah ini Penulis mencoba mengangkat fenomena mengenai penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada salah satu perusahaan swasta yaitu PT. M3 KETAPANG SEJAHTERA, sebuah perusahaan yang bergerak dalam pengolahan minyak dan gas bumi (migas) dengan lokasi proyek di perairan utara Pulau Madura, Jawa Timur. Perusahaan yang mengoperasikan dan menyewakan fasilitas produksi, penyimpanan, dan pengangkutan terapung (floating production storage and offloading/FPSO). Dalam hal ini perusahaan Petronas Carigali Ketapang Ltd yang memegang hak pengelolaan blok migas di area tersebut, memiliki kontrak kerja sama penyewaan unit FPSO dengan PT. M3 KETAPANG SEJAHTERA, yang merupakan perusahaan subsidiari dari Sabah Petroleum Ltd (BUMD Malaysia).

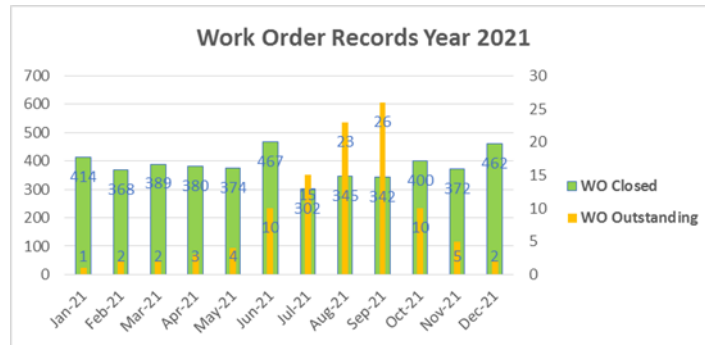
PT. M3 KETAPANG SEJAHTERA sebagai penyedia layanan pemrosesan dan penyimpanan produk minyak dan gas atau disebut sebagai FPSO (Floating Production Storage Oil) di lepas pantai yang beroperasi sejak tahun 2015 telah mengaplikasikan SIM (sistem informasi manajemen) dalam sebuah sistem aplikasi manajemen kerja untuk bidang perawatan dan perbaikan (Maintenance Management) yang berbasis komputer dan terintegrasi dengan server sebagai tempat penyimpanan data atau yang biasa disebut dengan CMMS (Computerized Maintenance Management System). Sistem Manajemen Pemeliharaan Terkomputerisasi (CMMS) dapat didefinisikan sebagai alat manajemen aset yang dirancang untuk memastikan bahwa lingkungan kerja beroperasi dengan aman. Sistem aplikasi manajemen kerja ini juga membantu dalam pengendalian biaya dan manajemen sumber daya yang efektif.

Dapat dikatakan bahwa, CMMS adalah perangkat lunak pemeliharaan yang dapat membantu perusahaan merekam semua aktifitas dan operasi manajemen dan dapat digunakan juga sebagai parameter produktivitas karyawan. Karena, dengan aplikasi manajemen kerja ini atau CMMS dapat mencatat jumlah waktu kerja dan banyaknya pekerjaan dalam periode waktu tertentu dari setiap karyawan. Untuk mengoperasikan aplikasi manajemen kerja tersebut dibutuhkan pelatihan agar produktivitas karyawan dapat berjalan dengan maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan data primer yang didapat oleh Penulis, pada tahun 2021 terdapat peningkatan jumlah "work order" atau perintah kerja yang masih "outstanding" atau belum terselesaikan sesuai target yang ditetapkan (lihat gambar 3).

Muhamad Jakaria

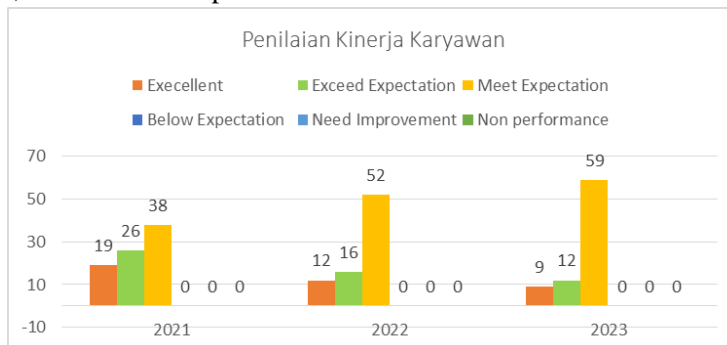
Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.M3 Ketapang Sejahtera Periode Tahun 2021 - 2023



Gambar 3. Peningkatan jumlah “Work Order Outstanding” di tahun 2021
Sumber: data primer tahun 2021 PT M3 Ketapang Sejahtera

Dalam hal memonitor kinerja karyawannya, PT M3 KETAPANG SEJAHTERA menerapkan sistem performance appraisal atau penilaian kinerja tahunan dengan membagi menjadi beberapa kategori yaitu; 1. “Excellent” atau Memuaskan, 2. “Exceed Expectation” atau Melebihi Target, 3. “Meet Expectation” atau Sesuai Target, 4. “Below Expectation” atau Dibawah Target, 5. “Non-Performance” atau Tidak sesuai performa, 6. “Need Improvement” atau Perlu pengembangan. Metode appraisal tahunan merupakan salah satu cara yang efektif bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara menyeluruh dan sistematis setiap tahun. Proses ini melibatkan penilaian terhadap pencapaian individu berdasarkan target yang telah ditetapkan sebelumnya, serta mengidentifikasi kekuatan dan area yang memerlukan perbaikan.

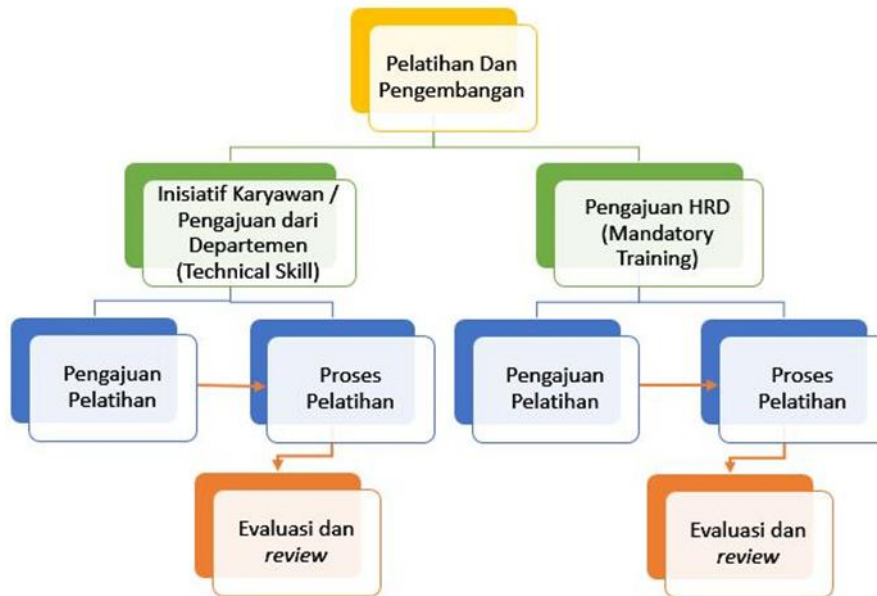
Dengan demikian, perusahaan dapat memberikan umpan balik yang konstruktif, menetapkan rencana pengembangan profesional, dan merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih baik. Selain itu, appraisal tahunan juga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, kenaikan gaji, dan penghargaan lainnya, sehingga mendorong motivasi dan komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan. Berdasarkan data primer yang didapat oleh Penulis, adanya penurunan hasil performance appraisal atau penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021 sampai tahun 2023 dengan kategori “Excellent” dan “Exceed Expectation”, (lihat gambar 4). Dengan adanya data-data primer tersebut, Penulis merasa perlu untuk mendalami fenomena ini.



Gambar 4. Data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021 – 2023.
Sumber: data primer tahun 2021-2023 PT M3 Ketapang Sejahtera

Dalam hal pengelolaan program pelatihan dan pengembangan SDM, Perusahaan membagi menjadi dua tipe pelatihan dan pengembangan yaitu,

1. Mandatory Training atau pelatihan wajib, contohnya dalam hal pemenuhan persyaratan bagi pekerja di lepas pantai ada beberapa pelatihan yang wajib di penuhi oleh pekerja seperti TBOSIET training (Pelatihan survival dasar), Permit To Work Training (Pelatihan izin kerja dan pengenalan lingkungan kerja), Confine space entry training (Pelatihan bekerja didalam ruang terbatas), dll. Pelatihan-pelatihan wajib ini, mempunyai masa kadaluarsanya yang harus diperbarui sesuai waktu yang ditentukan.
2. Technical Skill Training atau pelatihan ketrampilan teknis berbasis kompetensi, yang meliputi pengetahuan dasar dan lanjutan tentang peralatan yang dioperasikan. Contohnya seperti Basic Operation And Maintenance Turbine, Boiler Operator Training, dll. Pelatihan ketrampilan teknis bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam mengoperasikan dan merawat mesin-mesin dilapangan. Pelatihan ini biasanya dilakukan hanya sekali saja.



Gambar 5. Proses pelatihan dan pengembangan pada perusahaan PT M3 KETAPANG SEJAHTERA

Untuk memudahkan mengatur program pelatihan dan pengembangan karyawan, perusahaan menggunakan tool atau alat yang disebut “Training Matrix”. Training matrix yang dimaksud adalah alat yang digunakan untuk memetakan dan melacak keterampilan dan pelatihan karyawan dalam organisasi. Matriks ini biasanya berbentuk tabel yang mencantumkan nama karyawan di satu sisi dan keterampilan atau pelatihan yang relevan di sisi lainnya. Dengan menggunakan training matrix, perusahaan dapat dengan mudah melihat siapa yang sudah terlatih dalam keterampilan tertentu, mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, dan merencanakan program pengembangan karyawan. Alat ini membantu manajemen memastikan bahwa seluruh tim memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Muhamad Jakaria

Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.M3 Ketapang Sejahtera Periode Tahun 2021 - 2023

Namun fenomena yang terjadi adalah ketidak sesuaian realisasi dari program pelatihan dan pengembangan karyawan di karenakan adanya penggantian pada manajemen level yang mempengaruhi prioritas kebijakan Perusahaan. Hal ini berdampak kepada Karyawan sehingga tidak memperoleh keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif, yang bisa menyebabkan penurunan produktivitas, kualitas kerja yang buruk, serta peningkatan kesalahan. Selain itu, ketidakjelasan dalam tujuan pelatihan dapat menurunkan motivasi dan moral karyawan, membuat mereka merasa tidak dihargai atau tidak didukung oleh perusahaan. Akibatnya, hal ini dapat menyebabkan peningkatan turnover, ketidakpuasan kerja, dan hambatan dalam mencapai target bisnis secara keseluruhan.

Faktor penting lainnya dalam menjaga kepuasan dan motivasi karyawan di tempat kerja adalah Pengembangan karir. Namun, di banyak organisasi, masih terdapat tantangan signifikan terkait kurangnya kesempatan berkembang dan promosi bagi karyawan. Fenomena ini seringkali disebabkan oleh minimnya program pengembangan karir yang terstruktur dan terbatasnya akses karyawan terhadap peluang peningkatan kompetensi. Akibatnya, karyawan merasa stagnan dalam posisi mereka, yang berujung pada rendahnya motivasi dan peningkatan turnover di perusahaan. Situasi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada produktivitas dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Berdasarkan data primer Perusahaan pada tabel dibawah ini, didapati jumlah promosi karyawan dalam kurun waktu lima tahun masih terbilang minim dan tidak berkelanjutan. Adapun promosi yang terjadi dikarenakan naiknya jumlah karyawan yang resign atau mengundurkan diri dan karyawan yang pensiun. Kurangnya kesempatan berkembang dan promosi juga menciptakan ketidakpuasan yang mendalam di antara karyawan yang merasa tidak dihargai atas kontribusi mereka. Ketidakpuasan ini sering kali memicu timbulnya sikap apatis dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan program pengembangan karir yang ada, serta memastikan bahwa setiap karyawan memiliki jalur yang jelas untuk pengembangan diri dan kemajuan karir.

Tabel 1. Data mutasi karyawan Offshore periode waktu tahun 2019 – 2023.

NO	Deskripsi	Data Per Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Total Karyawan	82	82	82	82	82
3	Total Promosi	1	0	0	2	5
4	Total Demosi	0	0	0	0	1
5	Total Pelanggaran	0	0	0	0	0
6	Total Karyawan <i>Resign</i>	1	0	0	1	3
7	Total Karyawan Pensiun	0	0	2	4	8
2	Total Kecelakaan Kerja	0	0	0	0	0

METODE

Desain peneitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut metode kuantitaif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Muhamad Jakaria

Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.M3 Ketapang Sejahtera Periode Tahun 2021 - 2023

Pendekatan penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif atau statistik, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan kausal komparatif untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu sistem aplikasi manajemen kerja, pelatihan kerja, dan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA periode tahun 2021 – 2023.

Dengan demikian metode kuantitatif dapat diartikan sebagian metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono & Lestari, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di tempat pengolahan dan penyimpanan produk minyak dan gas lepas pantai atau FPSO sebanyak 112 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling. Teknik Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik tersebut termasuk dalam kelompok nonprobability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2020). Sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang yang merupakan karyawan yang memiliki akses ke program CMMS (*Computerized Maintenance Management System*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda dengan metode *bootstrapping*, yaitu prosedur nonparametrik yang memungkinkan pengujian signifikansi statistik PLS-SEM dengan melihat nilai signifikan *P-Value* ($<0,05$), *T-Statistic* ($>1,96$), dan berpengaruh positif atau negatif terlihat pada koefisien regresi lewat original sample (o) berikut ini:

Tabel 2. Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Sistem aplikasi manajemen kerja CMMS -> Kinerja Karyawan	0.198	0.174	0.086	2.310	0.021	Hipotesis diterima 1
Pelatihan kerja -> Kinerja Karyawan	0.965	0.947	0.046	20.904	0.000	Hipotesis diterima 2
Pengembangan karir -> Kinerja Karyawan	-0.162	-0.115	0.073	2.226	0.026	Hipotesis diterima 3
Variabel	<i>F Square</i>		<i>P value</i>		Keterangan	
Sistem aplikasi manajemen kerja CMMS dan pelatihan kerja -> Kinerja karyawan	2.840		0.065		Hipotesis ditolak 4	
Pelatihan kerja dan pengembangan karir -> Kinerja karyawan	5.244		0.007		Hipotesis diterima 5	
Sistem aplikasi manajemen kerja CMMS dan pengembangan karir ->Kinerja karyawan	4.640		0.013		Hipotesis diterima 6	
Sistem aplikasi manajemen kerja CMMS, pelatihan kerja dan	4.990		0.003		Hipotesis diterima 7	

Muhamad Jakaria

Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.M3 Ketapang Sejahtera Periode Tahun 2021 - 2023

pengembangan karir -> Kinerja
karyawan

Sumber : Output Program SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka uraian penilaian untuk pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh sistem aplikasi manajemen kerja CMMS terhadap kinerja karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA Periode Tahun 2021 – 2023

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem aplikasi manajemen kerja CMMS dengan Kinerja karyawan berdasarkan nilai Original Sample sebesar 0,198 menjelaskan adanya hubungan yang positif, nilai signifikansi dapat dilihat pada nilai t – statistic Sistem aplikasi manajemen kerja CMMS berkaitan dengan Kinerja karyawan, yaitu sebesar 2.310 dan nilai p – values sebesar 0.021 yang sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan memengaruhi hipotesis 1 diterima. Maka sistem aplikasi manajemen kerja CMMS berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA Periode Tahun 2021 – 2023

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan kerja dengan Kinerja karyawan berdasarkan nilai Original Sample sebesar 0,965 menjelaskan adanya hubungan yang positif, nilai signifikansi dapat dilihat pada nilai t – statistic Pelatihan kerja berkaitan dengan Kinerja karyawan, yaitu sebesar 20,904 dan nilai p – values sebesar 0.000 yang sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan memengaruhi hipotesis 2 diterima . Maka Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA Periode Tahun 2021 – 2023

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan karir dengan Kinerja karyawan berdasarkan nilai Original Sample sebesar -0,162 menjelaskan adanya hubungan yang positif, nilai signifikansi dapat dilihat pada nilai t – statistic Pengembangan karir berkaitan dengan Kinerja karyawan, yaitu sebesar 2,226 dan nilai p – values sebesar 0.026 yang sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan memengaruhi hipotesis 3 diterima. Maka berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh sistem aplikasi manajemen kerja CMMS dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA Periode Tahun 2021 – 2023

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem aplikasi manajemen kerja CMMS dan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan berdasarkan nilai signifikansi dapat dilihat pada nilai f -square Sistem aplikasi manajemen kerja CMMS dan pelatihan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar 2,840 dan nilai p – values sebesar 0.065 yang sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan memengaruhi hipotesis 4 ditolak. Maka tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

5. Pengaruh Pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA Periode Tahun 2021 – 2023

Muhamad Jakaria

Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.M3 Ketapang Sejahtera Periode Tahun 2021 - 2023

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan berdasarkan nilai signifikansi dapat dilihat pada nilai f-square pelatihan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar 5,244 dan nilai p – values sebesar 0.007 yang sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan memengaruhi hipotesis 5 diterima . Maka pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh sistem aplikasi manajemen kerja CMMS dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA Periode Tahun 2021 – 2023

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem aplikasi manajemen kerja CMMS, pelatihan karir dan pengembangan karir dengan Kinerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi dapat dilihat pada nilai f-square pengembangan karir berkaitan dengan Kinerja karyawan, yaitu sebesar 4,640 dan nilai p – values sebesar 0.013 yang sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan memengaruhi hipotesis 6 diterima. Maka berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

7. Pengaruh sistem aplikasi manajemen kerja CMMS, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA Periode Tahun 2021 – 2023

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem aplikasi manajemen kerja CMMS, pelatihan kerja dan pengembangan karir dengan Kinerja karyawan nilai signifikansi dapat dilihat pada nilai f-square pengembangan karir berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar 4,990 dan nilai p – values sebesar 0.003 yang sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan memengaruhi hipotesis 7 diterima. Maka berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem aplikasi manajemen kerja CMMS Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa aplikasi manajemen kerja CMMS memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. M3KS. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh Original Sample sebesar 0,198 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Tingkat signifikansi ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 2,310 dan p-value sebesar 0,021, yang memenuhi syarat penerimaan hipotesis pertama. Dengan demikian, aplikasi manajemen kerja CMMS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan kinerja karyawan terjadi karena penerapan sistem aplikasi tersebut di PT. M3KS. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya oleh (Irfiani, 2015; Shidqi et al., 2023), yang juga menemukan pengaruh positif signifikan penggunaan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan. Aplikasi manajemen kerja CMMS berperan penting dalam mendukung aktivitas bisnis melalui kemudahan yang ditawarkan teknologi. Banyak perusahaan berinvestasi besar di bidang teknologi informasi untuk meningkatkan daya saing, menekan biaya, serta meningkatkan fleksibilitas dan responsivitas.

Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. M3 Ketapang Sejahtera. Uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai Original Sample sebesar 0,965, yang menunjukkan hubungan positif. Signifikansi pengaruh ini tercermin dari nilai t-statistic sebesar

Muhamad Jakaria

Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.M3 Ketapang Sejahtera Periode Tahun 2021 - 2023

20,904 dan p-value sebesar 0,000, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, sehingga hipotesis kedua diterima. Dengan demikian, pelatihan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelaksanaan pelatihan kerja di PT. M3 Ketapang Sejahtera. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Juliana et al., 2020; Safitri, 2019), yang juga menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. M3 Ketapang Sejahtera. Hasil uji hipotesis memperlihatkan adanya pengaruh signifikan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan, dengan nilai Original Sample sebesar -0,162 yang menunjukkan hubungan positif. Nilai signifikansi diperoleh dari t-statistic sebesar 2,226 dan p-value sebesar 0,026, yang memenuhi kriteria penerimaan hipotesis ketiga. Dengan demikian, pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun menunjukkan hubungan negatif.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Balbed & Sintaasih, 2019; Kaengke et al., (2018), yang juga menemukan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap individu dalam organisasi menginginkan adanya kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Karir yang berkembang dengan baik dalam sebuah organisasi biasanya terjadi ketika karyawan mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Pengaruh Sistem aplikasi manajemen kerja CMMS dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian ini mengindikasikan bahwa sistem aplikasi manajemen kerja CMMS dan pelatihan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. M3KS. Uji hipotesis menunjukkan bahwa meskipun secara simultan terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan, pengaruhnya tidak signifikan berdasarkan nilai f-square sebesar 2,840 dan p-value sebesar 0,065, sehingga hipotesis keenam ditolak.

Dapat diasumsikan bahwa implementasi sistem aplikasi CMMS dan pelatihan kerja tidak berdampak pada seluruh karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Ardianto & Putra, 2022), yang menyimpulkan bahwa sistem CMMS dan pelatihan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. M3KS. Uji hipotesis mengungkapkan adanya pengaruh signifikan antara kedua variabel ini dengan kinerja karyawan, dengan nilai f-square sebesar 5,244 dan p-value sebesar 0,007, yang memenuhi kriteria penerimaan hipotesis kelima.

Perubahan kinerja karyawan dapat terjadi akibat pelaksanaan pelatihan kerja dan pengembangan karir di PT. M3KS. Hasil ini sesuai dengan penelitian Kaengke et al., (2018), yang menemukan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

Muhamad Jakaria

Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.M3 Ketapang Sejahtera Periode Tahun 2021 - 2023

Pengembangan karir sangat dibutuhkan di berbagai sektor, baik swasta maupun pemerintah, karena berorientasi pada tantangan bisnis di masa depan. Eksistensi pengembangan karir bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi perlu melaksanakan pembinaan karir secara terencana dan berkelanjutan. Kemajuan teknologi menjadi tantangan bagi karyawan, yang memerlukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan kerja di berbagai institusi. Pelatihan dan pengembangan menjadi kunci penting agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam jabatan saat ini maupun di masa mendatang.

Pengaruh Sistem aplikasi manajemen kerja CMMS dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa sistem aplikasi manajemen kerja CMMS dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. M3KS. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai f-square sebesar 5,244 dan p-value sebesar 0,007, yang memenuhi kriteria penerimaan hipotesis kelima. Oleh karena itu, pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Fajar, 2024), yang menunjukkan bahwa penerapan sistem digital mendukung pengembangan karir dan meningkatkan kinerja karyawan. Program pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada retensi dan produktivitas karyawan (Rasheed et al., 2017). Karyawan dengan jalur karir yang jelas dan dukungan yang memadai cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi (Boon et al., 2019). Selain itu, pengembangan profesional penting dalam mempersiapkan pemimpin masa depan, membantu organisasi menghadapi transisi kepemimpinan dengan lebih lancar dan mengurangi risiko kesenjangan posisi (Holton & Dent, 2016). Di era digital, teknologi memainkan peran penting dalam pengembangan karir, dengan pendekatan berbasis e-learning, mentoring online, dan sistem manajemen kinerja digital yang semakin mendukung fleksibilitas dan efisiensi (Jain & Bhatt, 2015; Maurya & Agarwal, 2018).

Pengaruh sistem aplikasi manajemen kerja CMMS, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA Periode Tahun 2021 - 2023

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara bersamaan, sistem aplikasi manajemen kerja CMMS, pelatihan kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. M3KS. Hal ini ditunjukkan oleh nilai f-square sebesar 4,990 dan p-value sebesar 0,003, yang memenuhi kriteria penerimaan hipotesis ketujuh. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa implementasi sistem CMMS, pelatihan kerja, dan pengembangan karir secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. M3KS. Ketiga faktor ini, jika diterapkan secara optimal, akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya oleh Irfiani, 2015; Kaengke et al., 2018; Shidqi et al., (2023), yang menemukan bahwa penggunaan sistem manajemen informasi, pelatihan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Muhamad Jakaria

Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.M3 Ketapang Sejahtera Periode Tahun 2021 - 2023

SIMPULAN

Hasil penelitian pengaruh sistem aplikasi manajemen kerja CMMS (X1), pelatihan kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Sistem aplikasi manajemen kerja CMMS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA. 2) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA. 3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA. 4) Sistem aplikasi manajemen kerja CMMS dan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA. 5) Pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA. 6) Sistem aplikasi manajemen kerja CMMS pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT.M3 KETAPANG SEJAHTERA. 7) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem aplikasi manajemen kerja CMMS, pelatihan karir dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, R. E., & Putra, M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 314–325.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan*. Udayana University.
- Darmawan, A., Anggelina, Y., & Sunardi, S. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56.
- Fajar, A. (2024). Strategi Pengembangan Karir Dalam Era Digital: Dampak Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 11609–11622.
- Holton, V., & Dent, F. E. (2016). A better career environment for women: developing a blueprint for individuals and organisations. *Gender in Management: An International Journal*, 31(8), 542–561.
- Irfiani, E. (2015). Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt. Indosat Jakarta). *Paradigma*, 17(2), 27–34.
- Jain, N., & Bhatt, P. (2015). Employment preferences of job applicants: unfolding employer branding determinants. *Journal of Management Development*, 34(6), 634–652.
- Juliana, J., Jessica, T., Meilivia, T., Fernando, E., & Pratama, U. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. *Khasanah Ilmu-Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, 11(2), 109–115.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 332.
- Kurniawan, I. S., & Pratiwi, Y. I. (2021). Memperkuat Kinerja Inovasi: Peran Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Dan Berbagi Pengetahuan. *Ekonomi & Bisnis*, 20(1).
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Maurya, K. K., & Agarwal, M. (2018). Organisational talent management and perceived employer

Muhamad Jakaria

Pengaruh Sistem Aplikasi Manajemen Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.M3 Ketapang Sejahtera Periode Tahun 2021 - 2023

- branding. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(2), 312–330.
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180–192.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Nurussama, N. (2022). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat pada upkd puskesmas kedaton kabupaten oku*. Adminika.
- Rasheed, T., Bilal, M., Iqbal, H. M. N., & Li, C. (2017). Green biosynthesis of silver nanoparticles using leaves extract of *Artemisia vulgaris* and their potential biomedical applications. *Colloids and Surfaces B: Biointerfaces*, 158, 408–415.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, B. S. (2023). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. In Alfabeta, Bandung (Cetakan ke). ALFABETA, cv.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-dasar manajemen: mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien*.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).