

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT. Sanchem Industrial Pertiwi

Angelica Julia

Universitas Buddhi Dharma

Email : angelica.julia2001@gmail.com

ABSTRAK

Jenis metode penelitian yang dipergunakan penulis selama menganalisis penelitian mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan, dan juga prestasi kerja terhadap pengembangan karir yaitu menerapkan metode deskriptif dengan menerapkan pendekatan kuantitatif, dimana metode ini menjelaskan tentang bagaimana data akan dihimpun, diolah, dan diteliti untuk sebuah pengujian dan pembuktian agar menggapai suatu kesimpulan. Dimana dalam informasi atau data-data dihimpun dari setiap responden melewati kuesioner. Pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan kuesioner dengan media google form yang diberikan kepada 100 responden yaitu seluruh pegawai di PT. Sanchem Industrial Pertiwi, analisis data dalam penelitian ini memakai program SPSS versi 20. Dalam penelitian ini memakai teknik pengujian data yaitu uji deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linier sederhana guna menguji serta membuktikan hasil hipotesis dalam penelitian. Hasil Penelitian dengan cara simultan memiliki angka $F_{hitung} (9, 322) > F_{tabel} (2,70)$ serta angka probabilitasnya $0,000 < 0,05$ sehingga dari itu bisa disebut jika H_0 ditolak serta H_a diperoleh, yang maksudnya terdapatnya pengaruh secara simultan antara Pendidikan, Pelatihan, serta Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pegawai pada PT. Sanchem Industrial Pertiwi.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir

THE EFFECT OF EDUCATION, TRAINING, AND WORK ACHIEVEMENT ON CAREER DEVELOPMENT AT PT. SANCHEM INDUSTRIAL PERTIWI

ABSTRACT

The type of research method used by the author in analyzing research on the effect of education and training and work performance on career development is using a descriptive method using a quantitative approach, where this method explains how data will be collected, processed, and analyzed for a verification and testing in achieving a goal. Where in the information or data collected from each respondent through a questionnaire. Data collection was carried out by distributing questionnaires via Google form to 100 respondents, namely all employees at PT. Sanchem Industrial Pertiwi, data analysis in this study used SPSS version 20. In this study data testing techniques were used, namely descriptive tests, validity tests, reliability tests, simple linear regression tests to test and prove the results of the hypotheses in the study. Research results in a simultaneous way have a number $F_{hitung} (9, 322) > F_{tabel} (2.70)$ and the probability number is $0.000 < 0.05$ so that it can be said if H_0 is rejected and H_a is obtained, which means that there is a simultaneous influence between Education, Training, and Work Performance on Employee Career Development at PT. Sanchem Industrial Pertiwi.

Keywords: Education, Training, Job Performance and Career Development

PENDAHULUAN

Sesuatu perusahaan dalam menghadapi suasana kompetisi bidang usaha, perusahaan hendaknya wajib mempunyai sumber daya yang kokoh. Sumber daya yang ada di sesuatu perusahaan haruslah dijalani berbarengan alhasil bakal membuat sesuatu kesatuan serta alhasil menciptakan sesuatu sinergi. Oleh sebab itu kedudukan sumber daya manusia yang ada di sesuatu perusahaan amat berarti sebab bisa membuat sesuatu sinergi yang bagus untuk sesuatu perusahaan alhasil bisa menciptakan profit buat organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber berarti apalagi tidak bisa dipisahkan terhadap suatu badan, bagus institusi ataupun organisasi. Sumber daya manusia juga ialah kunci yang memastikan kemajuan perusahaan. Tidak hanya itu sumber daya manusia amat mempengaruhi pada perusahaan buat menggapai tujuan. Meski teknologi, kemajuan data, modal serta materi yang diolah memenuhi, bila tanpa terdapatnya sumber daya manusia, perusahaan hendak susah menggapai tujuannya.

Sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun perusahaan wajib senantiasa terletak dalam sesuatu cara pembelajaran karyawan supaya kemampuan akal manusia bisa lebih dibesarkan dengan cara maksimal. Dilandasi bahwa peran sumber daya manusia sungguh menentukan kesuksesan di sesuatu organisasi ataupun perusahaan dalam menggapai tujuannya, sebab itu, pengembangan sumber daya manusia yang ada di sesuatu organisasi ataupun perusahaan wajib ditunjukkan supaya perusahaan bisa menggapai sesuatu tujuannya dan perusahaan sanggup bersaing dengan pesaing perusahaan lain di masa globalisasi. Guna bisa membuat sumber daya manusia yang bagus, hingga salah satu usaha yang wajib dicoba sesuatu perusahaan ialah lewat penerapan program pendidikan serta pelatihan. Dengan dilaksanakannya program itu hingga para karyawan hendak terus menjadi sanggup menguasai serta melakukan tugasnya dengan bagus, tidak hanya itu diharapkan pula terdapatnya koreksi ataupun pengembangan dalam tindakan, aksi laku, wawasan dan keahlian para karyawan itu. Dengan terdapatnya program pendidikan dan pelatihan diharapkan tingkatan prestasi karyawan hendak lebih bertambah serta hendak terus menjadi mengembangkan karir karyawan itu.

Terdapat faktor – faktor yang dapat memberikan dampak terhadap pengembangan karir yaitu pelatihan dan pendidikan, dimana pelatihan dan pendidikan karyawan penting karena menentukan kesuksesan perusahaan untuk menggapai suatu tujuan. Selain itu tujuan dilakukannya program pendidikan dan pelatihan karyawan guna menambah wawasan, keahlian serta pegawai mempunyai prestasi dalam bekerja..

Prestasi kerja merupakan riwayat tentang kesimpulan yang diperoleh dari tugas - tugas pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu yang berlangsung. Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena untuk menggapai sebuah tujuan perusahaan. Penilaian prestasi memiliki sifat umpan balik terhadap karyawan itu sendiri, karena untuk menggapai tujuan sistem penilaian terhubung dengan hasil kerja karyawan.

Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian untuk menolong para karyawan merancang pekerjaan era depan di tempat mereka bertugas. Alhasil karyawan yang berhubungan serta pula pihak industri dapat meningkatkan diri dengan cara maksimal.

Banyak aspek yang pengaruhi pengembangan pekerjaan salah satunya merupakan pembelajaran serta pelatihan, dilandasi kalau pembelajaran serta pelatihan karyawan berarti faedahnya sebab sumber daya manusia merupakan suatu yang memastikan kesuksesan sesuatu industri buat menggapai tujuan. Tidak hanya itu arti dilaksanakannya pendidikan serta pelatihan karyawan ialah guna menaikkan pengetahuan, keterampilan, dan agar karyawan tersebut memiliki prestasi saat bertugas. Tidak hanya pendidikan serta pelatihan, hasil kerja pula ialah perihal yang pengaruhi pengembangan pekerjaan pada karyawan, di karenakan hasil kegiatan yang dipunyai oleh karyawan amat diharapkan dalam sesuatu industri, hasil kegiatan bisa digapai dengan menjajaki pembelajaran serta penataran pembibitan, sebab dengan terdapatnya program pendidikan serta pelatihan karyawan hendak memperoleh pengetahuan yang lebih besar dan keahlian dalam bekerjanya, dengan terdapatnya program pendidikan serta pelatihan yang dikasihkan oleh sesuatu

perusahaan pada karyawannya hingga karyawan hendak gampang menggapai hasil kegiatan yang diharapkan oleh sesuatu perusahaan, dan dengan terdapatnya hasil kegiatan yang bagus kepada karyawan hingga karyawan itu yang mempunyai hasil kegiatan yang bagus hingga hendak gampang di promosikan buat diangkat ke kedudukan yang lebih besar.

PT. Sanchem Industrial Pertiwi ialah salah satu industri yang beroperasi di aspek perusahaan tinta yang berada di Desa Tobat Balaraja Tangerang. Industri itu dibuat pada 23 Juni 2011. PT. Sanchem Industrial Pertiwi memiliki karyawan dari tahun 2019 sampai 2023 sekitar 200 karyawan.

Permasalahan PT. Sanchem Industrial Pertiwi kurangnya Pendidikan terhadap beberapa karyawan produksi sehingga ada faktor-faktor yang menyebabkan kesalahan kerja contoh seperti ada pernah ribut sesama karyawan karena kurangnya attitude, kurangnya Pelatihan Kerja sehingga

Ada beberapa kesalahan dalam mengoperasikan mesin dan alat alat di produksi sehingga bisa mempengaruhi dalam Prestasi kerja mereka dalam mengembangkan karir nya.

Alasan melakukan riset di PT. Sanchem Industrial Pertiwi, karena kejadian yang ditemui juru tulis pada PT. Sanchem Industrial Pertiwi yang berhubungan dengan pendidikan serta pelatihan merupakan masih terbatasnya keahlian, wawasan serta daya produksi kerja pegawai dalam melakukan tugasnya sebab minimnya program pembelajaran serta pelatihan yang diserahkan oleh perusahaan pada karyawan.

Permasalahan lain yang berhubungan dengan prestasi kerja ialah menyusutnya hasil kegiatan karyawan sebab tidak terdapatnya pemberian reward dari pihak dalam atas hasil kegiatan yang diperoleh oleh karyawan. Tidak hanya itu permasalahan yang ditemui oleh pengarang didalam pengembangan pekerjaan ialah minimnya sokongan dari pihak yang berhak buat menyudahi pantas tidaknya seorang buat naik kedudukan, semacam pimpinan langsung ataupun arahan bagian kepegawaian yang mengenali langsung dari hasil keahlian serta prestasi kerja seseorang karyawan. Dari latar belakang masalah ini maka didapatkan judul skripsi yaitu : “PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA PT. SANCHEM INDUSTRIAL PERTIWI”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Desler dalam buku (Sudaryo et al., 2018, p. 4) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu tahap mendapatkan, melatih, memperhitungkan, serta membagikankompensasi pada karyawannya, mencermati jalinan kerja para karyawannya, kesehatan, keamanan, serta permasalahankeseimbangan. Manajemen sumber daya manusia juga ialah pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, pemberian menanggapi pelayanan, serta pengurusan orang bagian organisasi atau golongan pegawai. Manajemen sumber daya manusia pula menyangkut dengan konsep serta aplikasi dalam sistem pemograman, kategorisasi pekerja, pengembangan pegawai, pengurusan karir, penilaian kemampuan, kompensasi karyawan, serta ikatan ketenagakerjaan yang bagus”.

Pendidikan

Menurut Ranupandjo dalam buku (Silaswara et al., 2021, p. 44) menyatakan bahwa :

“Pendidikan merupakan aktivitas yang mempunyai tujuan buat menaikkan wawasan biasa, tercantum uraian filosofi serta tingkatan keterampilan pengambilan keputusan mengenai isu – isu yang berkaitan dengan kegiatan untuk mencapai tujuan”.

Pelatihan

Menurut Edwin B. Flippo dalam buku (Larasati, 2018, p. 111) menyatakan bahwa :

“Pelatihan ialah sesuatu upaya buat menaikkan *knowledge* serta keterampilan seseorang karyawan buat mempraktikkan aktivitas kegiatan tertentu. Dengan pelatihan perusahaan mendapatkan

masukkan yang bagus buat mengalami sebuah tantangan – tantangan manajemen yang lalu bertumbuh dengan mempunyai pegawai yang bisa dipenuhi dengan penanganan permasalahan”.

Prestasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam buku (Limgiani et al., 2022, p. 275) menyatakan bahwa :

“Prestasi kerja merupakan sebuah proses penilaian atau pertimbangan kerja pegawai apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan”

Pengembangan Karir

Menurut Gibson dalam buku (Larasati, 2018, p. 154) menyatakan bahwa :

“Karir merupakan susunan tindakan serta sikap yang berhubungan dengan pengalaman serta kegiatan – kegiatan sepanjang waktu atau durasi kehidupan seseorang karyawan dalam kegiatan – kegiatan yang lalu dan berkepanjangan dengan begitu pekerjaan seseorang karyawan dapat dikaitkan dengan opsi – opsi dari peluang tersebut”

METODE

Jenis Penelitian

Jenis riset yang dipergunakan oleh peneliti yaitu menerapkan jenis riset penelitian kuantitatif yang dimana menurut peneliti memberi tahu tentang bagaimana cara pengumpulan data, bagaimana data dikelola, dan lalu bagaimana data dianalisa untuk dapat membuktikan dan pengujian dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti.

Jenis Data

Menurut Hernawan dalam jurnal (Natalia & Janamarta, 2022) menyatakan bawa :

“Data merupakan sebuah informasi yang akan dipergunakan untuk melakukan sebuah penelitian dan gambaran dari sebuah objek dan nanti bisa dikembangkan untuk diteliti”

Dalam penelitian mempergunakan jenis data primer, data primer sendiri dapat disebutkan sebagai data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang dimana dalam memperoleh data tersebut. Data dalam penelitian ini langsung didapatkan dari karyawan PT. Sanchem Industrial Pertiwi.

Populasi

Menurut Singarimbun dan Effendi dalam buku (Sinambela & Sinambela, 2021, p. 158) yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik menyatakan bahwa :

“Populasi merupakan jumlah dari sebuah keseluruhan unit yang nantinya akan dianalisis dan ciri – cirinya akan di duga”.

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Wibowo et al., 2020) menyatakan bahwa :

“Merupakan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh penulis yang nantinya akan dipelajari oleh peneliti dan akhirnya akan diambil kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan

Sampel

Menurut (Wijaya & Wibowo, 2022) dalam jurnalnya menyatakan bahwa :

“Sampel dapat juga disebut contoh yaitu dari himpunan bagian dari suatu populasi”. Sampel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini yang telah ditetapkan oleh peneliti adalah 100 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 teknik yaitu penelitian perpustakaan, pengamatan atau observasi, wawancara, riset internet, dan kusioner.

Teknik Analisa Data

Menurut Ghozali dalam jurnal (Kristina & Yanti, 2022) menyatakan bahwa :

“SPSS merupakan sebuah perangkat lunak yang menjalankan program statistic parametrik non – parametrik untuk mengecek data dan menjalankan perhitungan statistik”

HASIL

Tabel 1. Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 29.667 | 3.789 | | 7.830 | .000 |
| PENDIDIKAN | .309 | .089 | .329 | 3.453 | .001 |

Sumber : Data hasil SPSS 20.0

Menentukan nilai t_{tabel} dengan nilai tingkat kesalahan dengan angka sebanyak 5 % serta derajat kebebasan *Degree Of Freedom* adalah $df = n - k$ ($n = \text{jumlah responden}$) ($K = \text{Jumlah variabel}$) yaitu $df = 100 - 4 = 96$ dengan nilai t_{tabel} pada uji dua arah sebesar 1,98498.

Variabel Pendidikan memiliki t_{hitung} (3,453) > t_{tabel} (1,98498) dan angka probabilitas 0,001 < 0,05 yang artinya dapat pengaruh yang positif dan signifikan antar variabel pendidikan X1 terhadap Pengembangan Karir (Y).

Tabel 2. Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 37.320 | 3.066 | | 12.171 | .000 |
| PELATIHAN | .134 | .076 | .175 | 1.762 | .081 |

Sumber : Data hasil SPSS 20.0

Menentukan nilai t_{tabel} dengan nilai tingkat kesalahan dengan angka sebanyak 5 % dan derajat kebebasan *Degree Of Freedom* adalah $df = n - k$ ($n = \text{jumlah responden}$) ($K = \text{Jumlah variabel}$) yaitu $df = 100 - 4 = 96$ dengan nilai t_{tabel} pada uji dua arah sebesar 1,98498.

Variabel Pelatihan memiliki t_{hitung} (1,762) < t_{tabel} (1,98498) dan angka probabilitas 0,001 > 0,05 yang artinya tidak mempengaruhi secara positif dan signifikan antar variabel pelatihan X2 terhadap Pengembangan Karir (Y).

Tabel 3. Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 25.136 | 3.955 | | 6.355 | .000 |
| PRESTASI KERJA | .416 | .093 | .411 | 4.457 | .000 |

Sumber : Data hasil SPSS 20.0

Menentukan nilai t_{tabel} dengan nilai tingkat kesalahan dengan angka sebanyak 5 % serta derajat kebebasan *Degree Of Freedom* adalah $df = n - k$ ($n = \text{jumlah responden}$) ($K = \text{Jumlah variabel}$) yaitu $df = 100 - 4 = 96$ dengan nilai t_{tabel} pada uji dua arah sebesar 1,98498.

Variabel Prestasi Kerja memiliki t_{hitung} (4,457) > t_{tabel} (1,98498) dan angka probabilitas 0,001 < 0,05 yang artinya dapat pengaruh yang positif dan signifikan antar variabel pelatihan X2 terhadap Pengembangan Karir (Y).

Tabel 4. Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .475 ^a | .226 | .201 | 4.180 |

Sumber : Data hasil SPSS 20.0

Berdasarkan hasil Tabel 4 maka dapat dijelaskan dalam angka Adjusted R Square menunjukkan sebanyak apa baik regresi dihasilkan antara variabel independent (X1, X2, X3) terhadap variabel dependent (Y) dengan nilai sebanyak 20,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent (X1, X2, X3) memiliki pengaruh andil 20,1% terhadap variabel Pengembangan Karir (Y).

Tabel 5. Uji F

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 488.720 | 3 | 162.907 | 9.322 | .000 ^b |
| Residual | 1677.720 | 96 | 17.476 | | |
| Total | 2166.440 | 99 | | | |

Sumber : Data hasil SPSS 20.0

Menentukan *F* tabel yaitu dengan $DF1 = (k - 1)$, $DF2 = n - k$ dengan probabilitas sebesar 5% yang mana k merupakan jumlah dari variabel bebas dan terikat serta n merupakan total responden maka didapatkan $DF1 = (4 - 1 = 3)$, $DF2 = 100 - 4 = 96$ sehingga dapat nilai *F* tabel sebesar 2,70.

Dari pembahasan diatas, dapat dijelaskan bawah nilai $f_{hitung} (9,322) > f_{tabel} (2,70)$ serta probabilitas $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara pendidikan, pelatihan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

KESIMPULAN

1. Pendidikan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di PT. Sanchem Industrial Pertiwi. Hasil pengujian secara parsial mempunyai nilai $t_{hitung} (3,453) > t_{tabel} (1,984)$
2. Pelatihan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di PT. Sanchem Industrial Pertiwi. Hasil pengujian secara parsial mempunyai nilai $t_{hitung} (1,762) < t_{tabel} (1,984)$
3. Prestasi Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai di PT. Sanchem Industrial Pertiwi. Hasil pengujian secara parsial mempunyai nilai $t_{hitung} (4,457) > t_{tabel} (1,984)$
4. Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pegawai di PT. Sanchem Industrial Pertiwi. Hasil pengujian secara simultan mempunyai nilai $F_{hitung} (9,322) > F_{tabel} (2,70)$

REFERENSI

Kristina, T., & Yanti, L. D. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Penjualan, Perencanaan Pajak, Ukuran Perusahaan dan Leverage terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2020).

<https://jurnal.Buddhidharma.Ac.Id/Index.Php/Pros/Article/View/1638/983>, 2(1), 1-10.
<https://doi.org/10.46306/ncabet.v2i1.80>

- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2018th ed.). CV BUDI UTAMA.
- Limgiani, Badrianto, Y., Sudirman, A., Rizki, V., Indupurnahayu, Putra, A., Pentury, G., Rais, T., Suherman, E., Pasaribu, S., Solihati, K., Lewaherilla, N., Haryati, E., Pasaribu, P., Agung, S., Sarjana, S., Darmastuti, I., & Sumanti, N. (2022). *MSDM (Pendekatan Konseptual dan Teoretis)* (Hartini (ed.); 2022nd ed.). MEDIA SAINS INDONESIA. https://books.google.co.id/books?id=9TVxEAAAQBAJ&pg=PA275&dq=Prestasi+kerja&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwjo07ut27L6AhXI6jgGHfqaAIAQ6AF6BAgFEAM#v=onepage&q=Prestasi+kerja&f=false
- Natalia, D., & Janamarta, S. (2022). Pengaruh Pemasaran Digital, Brand Awareness, Dan Brand Trust Terhadap Consumer Purchase Decision Pada Produk PT. Surya Global Mandiri. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2, 122-134. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/1256%0Ahttps://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/download/1256/694>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hermawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. Giap (ed.); 2021st ed.). CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK* (T. Erang (ed.); 2018th ed.). ANDI (Anggota IKAPI).
- Wibowo, F. P., Sugandha, S., Sugandha, S., Tholok, F. W., & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(3), 248-258. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>
- Wijaya, A. M., & Wibowo, S. (2022). Pengaruh Profitabilitas , Sales Growth , Leverage , Dan Likuiditas Terhadap Tax Avoidance (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Industri Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2021). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1, 1-13.