

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada PT PLN UP3 Pekanbaru

Frischa Aulia Primadini¹, Okta Karneli²

Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia¹

Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia²

Email: frischaaulia.pd@gmail.com¹

Abstract: *This research was conducted at PT. PLN UP3 Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of job training and career development on employee engagement at PT. PLN UP3 Pekanbaru. Job training and career development are the independent variables (X), while employee engagement is the dependent variable (Y). The methods used in this research are descriptive and quantitative statistics. The sample for this research was taken from as many as 76 respondents from the total population using the Census/Total Sampling Method. The data obtained from the results of the questionnaire were tested statistically through the SPSS Statistics 24 program. The results of the tests conducted showed that job training had a positive and significant effect on employee engagement, career development had a positive and significant effect on employee engagement, and job training and career development had a significant effect on employee engagement.*

Keywords: *Work Training; Career Development; Employee Engagement*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan di PT. PLN UP3 Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Employee Engagement pada PT. PLN UP3 Pekanbaru. Pelatihan kerja dan Pengembangan Karir sebagai Variabel Independen (X) sedangkan Employee Engagement sebagai Variabel Dependen (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan kuantitatif. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 76 responden dari keseluruhan jumlah populasi dengan menggunakan Metode Sensus/Sampling Total. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner diuji secara statistik melalui program SPSS Statistik 24. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement, serta Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir signifikan terhadap Employee Engagement.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja; Pengembangan Karir; Employee Engagement*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aspek penting berjalannya aktivitas disebuah perusahaan, kesuksesan perusahaan di pengaruhi terhadap SDM atau pekerja di perusahaan tersebut. Selanjutnya, sumber daya manusia ialah bagian penting guna menjalankan serta mengurus sumber daya yang lain supaya berguna untuk kehidupan masyarakat. Teknologi yang hebat dan SDA yang banyak, apabila tidak didukung dengan SDM yang baik, tujuan dari perusahaan tidak mampu tercapai. Namun sebaliknya, alat yang sederhana dan dilakukan dengan baik oleh pekerjanya maka hasil yang didapat juga semakin baik. Sebab itu adanya tuntunan terhadap karyawan yang mempunyai kualitas yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna menyeimbangkan perkembangan dan kemajuan bisnis dan dapat berkompeten dengan baik.

PT. PLN (Persero) ialah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang membantu keperluan masyarakat, di bidang Pelayanan Listrik Negara (PLN) mencakup menghadirkan layanan listrik negara pada orang-orang yang ingin dengan memasang listrik. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pekanbaru ialah perusahaan (BUMN) yang menghadirkan listrik utama di Indonesia, serta membantu keperluan masyarakat terhadap energi listrik secara profesional. PT PLN diawasi oleh pemerintah, begitu juga terhadap karyawannya. Sebab itu, bila kemampuan karyawan turun maka berpengaruh terhadap layanan jasa yang dibagikan. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pekanbaru ialah lembaga penyedia jasa yang beroperasi

langsung dibawah PT PLN Wilayah Riau dan Kepulauan Riau yang berkomitmen selalu meningkatkan *employee engagement*. Adapun data pelaksanaan standar oleh PT PLN UP3 Pekanbaru selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Realisasi Pelaksanaan Standar Kinerja Yang Diterapkan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Selama Lima Tahun Terakhir 2017-2021

Keterangan	Realisasi Pelaksana					Waktu Standar
	2017	2018	2019	2020	2021	
Permohonan penambahan tegangan	17 hari	20 hari	21 hari	22 hari	24 hari	15 hari
Laporan penanganan korsleting	2 hari	2 hari	3 hari	5 hari	4 hari	1 hari
Permohonan pemasangan KWH	89 hari	94 hari	94 hari	96 hari	95 hari	90 hari
Pelayanan pembayaran	8 menit	10 menit	5 menit	9 menit	11 menit	7 menit
Penyambungan kembali arus listrik	92 hari	92 hari	94 hari	96 hari	92 hari	90 hari

Dari tabel 1. bisa disimpulkan umumnya realisasi standar kinerja yang dibagikan pada PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru tergolong melebihi durasi rata-rata yang sudah ditetapkan. Hal tersebut bisa terlihat melalui penindakan-penindakan yang ada seperti layanan menaikkan tekanan arus listrik, informasi penindakan putusnya arus listrik, permintaan memasang KWH baru, layanan bayaran serta permintaan memasang arus listrik kembali yang umumnya melebihi jangka waktu yang sudah ditentukan. Sehingga bisa disimpulkan pencapaian standar kinerja yang dibagikan PT.PLN (Persero) UP3 Pekanbaru tergolong rendah. Keadaan tersebut karena umumnya penindakan yang dilaksanakan PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru mempunyai kejadian yang dialami setiap konsumen yang berada diatas standar serta rendahnya kemampuan karyawan saat membagikan pelayanan dan kinerja yang baik.

Dapat dilihat bahwa ada beberapa jenis pelatihan yang diberikan PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Dari hasil tersebut PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru memberikan beberapa jenis pelatihan yaitu : Diklat Seleksi Karyawan Baru, Diklat Profesi, Diklat Penjurusan, Diklat Penunjang dan Diklat Pembekalan Masa Purna Bakti. Pelatihan ini diberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan kompetensi yang karyawan punya supaya nantinya bisa secara maksimal bekerja dan bersaing dibidangnya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap karyawan baru akan diberikan pelatihan oleh PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, pelatihan yang diberikan berupa diklat prajabatan, diklat prajabatan adalah kesempatan, mengenal perusahaan, pembedaan on job the training dan telaah staff setelah karyawan baru dapat melalui proses diklat prajabatan maka akan diangkat menjadi pegawai tetap. Setelah para peserta diklat lulus dari program pelatihan diklat kesempatan dan pengenalan perusahaan, selanjutnya diklat pembedaan selama dua bulan yang akan dibagi menjadi beberapa bidang seperti transmisi dan distribusi hasil dari pelatihan yang diberikan yaitu mental yang perlu dilatih supaya sanggup dalam menjalani rintangan, pada saat diklat dilakukan pelatih ditugaskan untuk mendidik para peserta diklat menjadi lebih disiplin.

Pelatihan yang dilakukan PT PLN UP3 Pekanbaru bukan hanya dilaksanakan guna menopang karyawan saat melaksanakan pekerjaannya saja, melainkan membagikan kesempatan terhadap karyawan untuk mengembangkan karirnya. Pengembangan ini tidak bisa bergerak sendiri tanpa bantuan dan kebijaksanaan dari perusahaan. Oleh sebab itu, harus ada keinginan serta perjanjian dari pemimpin perusahaan guna melaksanakan pengembangan karir karyawan secara teratur.

Pengembangan karir yang dilaksanakan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru pada karyawannya masih mempunyai berbagai masalah diantaranya syarat untuk promosi masih sering tidak sesuai pada prinsip yang diciptakan hingga menghadirkan berbagai masalah antara karyawan lama dan karyawan baru sehingga mengganggu keamanan serta mengurangi hubungan karyawan saat bekerja. Hal tersebut berpengaruh terhadap turunnya kesiagaan karyawan, kemauan serta kesenangan karyawan pada perusahaan. Karyawan tidak mendeikasikan dirinya pada tugas, turunnya motivasi saat bekerja, karyawan tidak bersemangat dalam meraih pencapaian kerja, serta menghadirkan kesenangan karyawan saat bekerja pada suatu perusahaan. Hal penting lain

yang bisa mengoptimalkan kemampuan karyawan disuatu perusahaan ialah perasaan senang serta terdapat pengakuan terhadap diri seseorang. Perasaan tersebut ialah unsur mental yang bisa menciptakan hubungan antara karyawan terhadap perusahaan atau bisa disebut dengan *employee engagement*. Sehubungan dengan masalah yang diuraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru**".

METODE PENELITIAN

Penelitian berlokasi di PT PLN UP3 Pekanbaru beralamat di Jl Dr. Setia Budhi No. 57 Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode deksriptif kuantitatif. Model penelitian deskriptif ialah guna membuat uraian atau gambaran yang lebih terstruktur dan tepat terhadap fenomena yang diteliti. Dengan menggunakan model penelitian berupa *explanatory research* ialah penelitian yang menerangkan tingkat setiap variabel yang akan diteliti dan menguji hipotesis apakah mempunyai pengaruh variabel satu dengan yang lain (Sugiyono, 2011). Sementara sampel yang diambil sebanyak 76 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu pengiriman daftar pernyataan kepada responden. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0.804	0.2257	Valid
	X1.2	0.819	0.2257	Valid
	X1.3	0.822	0.2257	Valid
	X1.4	0.772	0.2257	Valid
	X1.5	0.772	0.2257	Valid
	X1.6	0.845	0.2257	Valid
	X1.7	0.656	0.2257	Valid
	X1.8	0.749	0.2257	Valid
	X1.9	0.733	0.2257	Valid
	X1.10	0.83	0.2257	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0.764	0.2257	Valid
	X2.2	0.646	0.2257	Valid
	X2.3	0.834	0.2257	Valid
	X2.4	0.842	0.2257	Valid
	X2.5	0.803	0.2257	Valid
	X2.6	0.809	0.2257	Valid
Employee Engagement (Y)	Y.1	0.8	0.2257	Valid
	Y.2	0.835	0.2257	Valid
	Y.3	0.731	0.2257	Valid
	Y.4	0.813	0.2257	Valid
	Y.5	0.85	0.2257	Valid
	Y.6	0.791	0.2257	Valid

Pada tabel 2 diperoleh hasil uji validitas terhadap item pertanyaan pada variabel Pelatihan kerja, Pengembangan Karir dan Employee Engagement sebanyak 22 instrument dengan program SPSS dikatakan bahwa item pernyataan bisa dipakai. Hal ini diketahui melalui r hitung > r tabel, sehingga seluruh instrument pernyataan diakui valid dan layak dipakai.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0.928	0.6	Reliabilitas
2	Pengembangan Karir (X2)	0.875	0.6	Reliabilitas
3	Employee Engagement (Y)	0.889	0.6	Reliabilitas

Melalui tabel 3. bisa dilihat hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel yang memperlihatkan seluruh nilai Cronbach's alpha > 0,60. Pada variabel Pelatihan Kerja (X1) nilai Cronbach's alpha sejumlah 0,928, pada variabel Pengembangan Karir (X2) nilai Cronbach's 0,875 dan pada variabel Employee Engagement (Y) 0,889. Hal ni memperlihatkan keseluruhan variabel yakni variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Employee Engagement (Y) telah sesuai kriteria nilai batas sehingga bisa diambil kesimpulan setiap variabel pada penelitian ini diakui reliabel sebagai alat ukur.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	0.825	0.82	1.86794
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja				

Melalui tabel 4. didapat nilai R² sejumlah 0.825 atau 82,5%. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement pada PT. PLN UP3 Pekanbaru sejumlah 82,5% sedangkan persentase 17,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam model regresi ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1202.024	2	601.012	172.248	.000 ^b
	Residual	254.713	73	3.489		
	Total	1456.737	75			
a. Dependent Variable: Employee Engagement						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja						

Melalui tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis uji F_{hitung} memperlihatkan nilai F_{hitung} = 172.248 > F_{tabel} = 3.12 dan nilai sig 0,000. Sehingga bisa disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho di tolak dimana secara simultan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Employee Engagement pada PT. PLN UP3 Pekanbaru.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.861	1.346		0.64	0.524
	Pelatihan Kerja	0.581	0.034	0.891	16.899	0,000

Melalui tabel 6 diperoleh t_{hitung} sejumlah 16,899 serta sig 0,000 dari X1 (pelatihan kerja). Sehingga didapati t_{hitung} tersebut melebihi 1.66571 (t_{tabel}) serta untuk sig dibawah 0,05. Artinya H1 bisa peneliti terima ataupun bisa dinyatakan secara parsial didapati adanya pengaruh signifikan diantara X1 terhadap PT PLN UP3 Pekanbaru.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.937	1.379		1.405	.164
	Pengembangan Karir	.917	.058	.877	15.715	.000

Melalui tabel 7 diperoleh t_{hitung} sejumlah 15.715 serta sig 0,000 dari X2 (pengembangan karir). Sehingga didapati t_{hitung} tersebut melebihi 1.66571 (t_{tabel}) serta untuk sig dibawah 0,05. Artinya H1 bisa peneliti terima ataupun bisa dinyatakan secara parsial didapati adanya pengaruh signifikan diantara X2 terhadap PT PLN UP3 Pekanbaru.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.159	1.264		0.126	0.9
	Pelatihan Kerja	0.348	0.072	0.534	4.823	0
	Pengembangan Karir	0.416	0.116	0.398	3.594	0.001

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Melalui tabel 8 didapati koefisien regresi dari X1 yakni sejumlah 0,348 yang mencerminkan bila X1 mendapati peningkatan sejumlah 1 satuan maka membuat Y juga naik sejumlah 0,348. Sementara koefisien regresi dari X2 yakni sejumlah 0,416 yang mencerminkan bila X2 mendapati peningkatan sejumlah 1 satuan maka membuat Y juga naik sejumlah 0,416.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap *Employee Engagement* (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel pelatihan kerja terhadap *employee engagement* membuktikan bahwa variabel pelatihan kerja terhadap *employee engagement* memperlihatkan variabel pelatihan kerja memiliki t hitung sejumlah 15.715 dan nilai sig 0,000 < 0,05 serta koefisien regresi sejumlah 0,581. Berdasarkan perolehan R² sejumlah 0,794 atau 79,4%, artinya adalah persentase pelatihan kerja terhadap *employee engagement* adalah sejumlah 79,4%, sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Artinya, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Maka hipotesis pertama dapat diterima, yakni terdapat pengaruh Pelatihan kerja Terhadap *Employee Engagement* pada PT. PLN UP3 Pekanbaru.

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap *Employee Engagement* (Y)

Hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* membuktikan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai t hitung sejumlah 16.899 dan nilai sig 0,000 < 0,05, dan koefisien regresi sejumlah 1.937. berdasarkan perolehan R² sejumlah 0,769 atau 76,9%, artinya persentase Pengembangan karir Terhadap *Employee Engagement* sejumlah 9%, sedangkan sisanya 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

dimasukkan dalam model regresi ini. Artinya terbukti Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement pada PT. PLN UP3 Pekanbaru.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) serta Pengembangan Karir (X2) Terhadap Employee Engagement (Y)

Berdasarkan hasil uji secara simultan didapat F hitung sejumlah 172,248 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu terbukti pelaksanaan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement berpengaruh secara simultan terhadap Employee Engagement. Berdasarkan perolehan R² sejumlah 0,825 atau 82,5%. artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement sejumlah 82,5%, sedangkan persentase sisanya yaitu sejumlah 17,5%, diperoleh oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, terbukti pelaksanaan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement berpengaruh secara simultan. Sehingga hipotesis ketiga dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement pada PT. PLN UP3 Pekanbaru.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini diperoleh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement pada PT. PLN UP3 Pekanbaru. Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir yang diterapkan pada perusahaan dan dalam diri karyawan sehingga dapat meningkatkan Employee Engagement. Semakin baik Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir maka akan semakin baik pula Employee Engagement.

SARAN

1. Pelatihan Kerja pada dimensi Tujuan Pelatihan berada pada skor terendah sehingga perusahaan perlu lebih memperhatikan dimensi Tujuan Pelatihan agar Pelatihan bisa berjalan dengan baik dalam perusahaan dan dalam periode waktu yang maksimal.
2. Pada bagian Pengembangan Karir terdapat dimensi yang paling rendah yaitu Pengembangan Diri. Untuk itu diharapkan PT. PLN UP3 Pekanbaru perlu memabantu peningkatan diri untuk setiap karyawannya. Perusahaan perlu melakukan berbagai upaya atau strategi agar pengembangan diri karyawan semakin meningkat dari waktu ke waktu seerti adanya peningkatan keterampilan karyawan.
3. Dengan adanya Pelatihan kerja dan Pengembangan Karir Terhadap perusahaan maka Employee Engagement akan menjadi lebih baik. Agar hal tersebut bisa terlaksana, perusahaan perlu membuat penilaian/evaluasi pada karyawan yang bekerja..
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan melaksanakan penelitian yang sama dengan variabel berbeda agar bisa mengetahui variabel mana yang memberikan pengaruh lebih besar *Employee Engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Hali, M. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 228–234.
- Ary, D. (2022). PENGARUH PELATIHAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KARUNIA PUTRA SAMUDRA. *PENGARUH PELATIHAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KARUNIA PUTRA SAMUDRA*, 01.
- Dayona, G., Rinawati, N., & Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Jl Soekarno Hatta No, P. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT ANDALAN FINANCE INDONESIA. *Jurnal-Inaba.Hol.Es*, 15(2). <http://>
- Fransiska, P. E., Christina, S. M., & Bisma, A. (n.d.). *PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENTPADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) KANTOR CABANG JUANDA SURABAYA*.
- Indryani, N. W. S., & Ardana, I. K. (2019). PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5527. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p09>

- Kaseger, G. F., & Greis M Sendow, H. N. T. J. E. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: JurnalRiset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 3058–3067.
- Puspita¹, A., Bjb, B., Barat, J., Pascasarjana, F., Sumber, M., & Manusia, D. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. BANK X, TBK.*
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wibisono, D. E., & Yuniawan, A. (2021). Daniel Eriko Wibisono, Ahyar Yaniawan. *PENGARUH PELATIHAN ONLINE TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN PENGEMBANGAN KARIR DAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Purwokerto)*, 10(5), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>