



## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALAM BERDIKARI MANDIRI KOTA CIREBON

<sup>1\*</sup>Reni Hindriari, <sup>2</sup>Nanda Dwi Widiyanti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[1\\*dosen00227@unpam.ac.id](mailto:dosen00227@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan bersifat deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan melalui google formulir. Dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Analisis yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian diperoleh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon dapat ditunjukkan dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $116,153 > 3,18$ ), dengan nilai  $\rho$  value  $< sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon dapat ditunjukkan dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $14,597 > 2,00856$ ), dengan nilai  $\rho$  value  $< sig. 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon dapat ditunjukkan dimana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau ( $13,969 < 2,00856$ ), dengan nilai  $\rho$  value  $> sig. 0,05$  atau ( $0,000 > 0,05$ ) artinya  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the effect of Career Training and Development on Employee Performance at PT Alam Berdikari Mandiri Cirebon City. This research method uses a quantitative approach and is descriptive. Data was collected through questionnaires which were distributed via Google Forms. And the sample in this study were 53 people. The analysis used includes: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test. The results obtained by Training ( $X_1$ ) and Career Development ( $X_2$ ) have a positive and significant effect simultaneously on Employee Performance at PT. Cirebon City's Independent Nature can be shown where the value of  $F_{count} > F_{table}$  or ( $116.153 > 3.18$ ), with a  $\rho$  value  $< sig.0.05$  or ( $0.000 < 0.05$ ) means that  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. Training have a positive and significant effect partially on employee performance at PT. Cirebon City Independent Nature can be shown where  $t_{count} > t_{table}$  or ( $14.597 > 2.00856$ ), with a value of  $\rho$  value  $< sig. 0.05$  or ( $0.000 < 0.05$ ) means that  $H_{01}$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted. Career Development has a positive and significant effect partially on employee performance at PT. Cirebon City Independent Nature can be shown where the value of  $t_{(count)} < t_{table}$  or ( $13.969 < 2.00856$ ), with a value of  $\rho$  value  $> sig. 0.05$  or ( $0.000 > 0.05$ ) means that  $H_{(02)}$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted.*

**Keywords:** Training, Career Development, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Pada era digital saat ini dan perkembangan teknologi yang semakin berkembang secara cepat dan pesat. Agar dapat mengikuti perkembangan teknologi tersebut, perusahaan harus peka terhadap setiap perubahan yang terjadi. Kepekaan itu

dapat diperoleh dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. SDM ialah unsur penting dalam suatu organisasi. Dengan SDM suatu organisasi dapat dijalankan hingga organisasi tersebut mencapai tujuannya. Peran penting Sumber Daya Manusia adalah untuk pelaksana dan

penentu berhasil tidaknya suatu organisasi. Perusahaan akan berjalan jika memiliki SDM, selain itu perusahaan perlu SDM yang memiliki kualitas, kompetensi, profesional serta sikap yang baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya SDM yang memiliki sikap baik juga akan meningkatkan nilai tambah perusahaan karena dapat meningkatkan nilai perusahaan di para mitra perusahaan. Perusahaan juga harus menjaga dan mengelola SDM dengan baik agar tetap memiliki kualitas dan sikap yang baik demi kepentingan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Karyawan adalah orang yang bekerja disuatu perusahaan dan digaji dengan uang yang ada didalam lingkungan perusahaan. Adanya kinerja yang baik, merupakan salah satu kunci sukses dalam keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan pada kinerjanya saja, tetapi juga sikap yang dimiliki karyawan tersebut.

Suatu perusahaan dapat meminimalkan faktor sebab gagalnya suatu perusahaan dalam mengelola SDM untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, maka pimpinan perusahaan harus mengetahui kekurangan yang terdapat pada perusahaan. Karena perusahaan harus menyadari, bahwa saat ini banyak perusahaan menghadapi berbagai masalah dalam mencapai tujuan dari visi dan misi perusahaan, yang salah satu penyebab dari masalah adalah menurunnya kinerja karyawan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu pelatihan dan pengembangan karir.

Berdasarkan data informasi tersebut dan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam

Berdikari Mandiri Kota Cirebon".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pelatihan**

Pelatihan menjadi salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Dessler dalam larasati (2018:111) menyatakan bahwa "Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka".

### **2. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir bagi karyawan sangat penting dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274) "Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan".

### **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, Robbins (2016:260). Dan kinerja juga merupakan pencapaian targer organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:2) metode kuantitatif adalah: "Metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 53 responden.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan

maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	53	22	50	38.15	3.764
Pengembangan Karir (X2)	53	22	50	38.09	3.644
Kinerja Karyawan (Y)	53	20	50	38.47	3.886
Valid N (listwise)	53				

Kualitas pelayanan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,784 dengan standar deviasi 4,054.

Kualitas produk diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,828 dengan standar deviasi 3,682.

Keputusan pembelian diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar

3,879 dengan standar deviasi 3,580.

**2. Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**a. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X1)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.200	2.407		1.330	.190
	Pelatihan	.926	.063	.900	14.742	.000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan  $Y = 3,200 + 0,926X_1$ , maka persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,200 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja karyawan (Y) PT. Alam Berdikari Mandiri.
- 2) Nilai koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,926 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada

perubahan pada variabel Pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon.

- 3) Variabel Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier sederhana variabel pengembangan karir (X2)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.460	2.586		.951	.346
	Pengembangan Karir	.946	.068	.891	14.001	.000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan  $Y = 2,460 + 0,946X_2$ . Persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,460 diartikan bahwa jika variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon sebesar 2,460.
- 2) Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 0,946 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan

pada variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon.

- 3) Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon.

**b. Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil Pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.778	2.435			.730	.469
Pelatihan	.549	.188	.532		2.914	.005
Pengembangan Karir	.414	.195	.388		2.127	.038

**Coefficients<sup>a</sup>**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,778 + 0,549X_1 + 0,414X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,778 diartikan bahwa jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,778 point.
- 2) Nilai Koefisien Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,549, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan Karir ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya

perubahan pada kinerja karyawan (Y) PT Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon sebesar 0,549 *point*.

- 3) Nilai koefisien pengembangan karir ( $X_2$ ) 0,414 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) PT Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon sebesar 0,414 *point*.

**c. Analisis Koefisien Korelasi Berganda**

Hasil pengujian koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Berganda (r)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.907 <sup>a</sup>	.823	.816	1.668	.823	116.153	2	50	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,000 Artinya *sig.F Change* < 0,05 atau 0,000 < 0,05 artinya berkorelasi, maka variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir secara stimultan berhubungan dengan variabel Kinerja Karyawan. Untuk melihat keeratan hubungan tersebut

dapat dilihat dari R yakni 0,907. Derajat hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori Korelasi Sangat Kuat.

**3. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.907 <sup>a</sup>	.823	.816	1.668	.823	116.153	2	50	.000

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,823 yang artinya secara stimultan variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82,3% sedangkan sisanya sebesar 17,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**4. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.094	2.435			1.271	.210
Pelatihan	.927	.064	.898		14.597	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dengan nilai *t<sub>hitung</sub>* > *t<sub>tabel</sub>* atau (14,597 > 2,00856). Hal ini juga diperkuat dengan nilai *p value* < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Adapun demikian maka Ho ditolak dan

Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Bedikari Mandiri Kota Cirebon.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.302	2.601			.885	.380
Pengembangan Karir	.949	.068	.890		13.969	.000



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dan variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau ( $13,969 < 2,00856$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $> sig.$  0,05 atau ( $0,000 > 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Pengujian pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Alam

Berdikari Mandiri Kota Cirebon dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\rho$  value  $< sig.$  0,05. Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{1.2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon.

$H_3 : \rho_{1.2} \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Alam Berdikari Mandiri

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis F (Stimultan) Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	646.137	2	323.069	116.153	.000 <sup>b</sup>
Residual	139.070	50	2.781		
Total	785.208	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Berdasarkan pada hasil pengujian table diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $116,153 > 3,18$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< sig.$ 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Adapun demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon.

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi linier sederhana  $Y = 3,200 + 0,926X_1$ , yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien korelasi Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,926 diartikan apabila konstanta tetap dan

tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan ( $X_1$ ), maka setiap Perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon sebesar 0,926 poin.

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $14,597 > 2,00856$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< sig.$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Adapun demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon.

## 2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh persamaan regresi sederhana  $Y = 2,460 + 0,946X_2$ , yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien korelasi Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 0,946 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon sebesar 0,946 poin. Dan variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau ( $13,969 < 2,00856$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $> sig.$  0,05 atau ( $0,000 > 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon.

## 3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,778 + 0,549X_1 + 0,414X_2$ . Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi didapatkan angka koefisien R sebesar 0,907 yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah sangat kuat karena angka tersebut berada pada interval 0,800-0,1000. Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,823 atau 82,3% yang artinya secara simultan variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 82,3% sedangkan sisanya sebesar 17,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil Hipotesis Stimultan, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $116,153 > 3,18$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< sig.$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Adapun demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara stimultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon dapat ditunjukkan dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $14,597 > 2,00856$ ), dengan nilai  $\rho$  value  $< sig.$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon dapat ditunjukkan dimana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau ( $13,969 < 2,00856$ ), dengan nilai  $\rho$  value  $> sig.$  0,05 atau ( $0,000 > 0,05$ ) artinya  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.
3. Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara stimultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon dapat ditunjukkan dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $116,153 > 3,18$ ), dengan nilai  $\rho$  value  $< sig.$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

### Saran

1. Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner variabel pelatihan ( $X_1$ ), didapatkan skor rata - rata terendah 3,34 ada di indikator Metode, Maka peneliti menyarankan kepada perusahaan agar pelatihan yang dilakukan sebaiknya mempersiapkan

- metode yang lebih matang dan memakai metode yang baik, menarik dan kekinian agar para peserta pelatihan semangat dan tertarik untuk mengikuti pelatihan juga disertai dengan instruktur yang dapat membantu peserta lebih memahami materi pelatihan.
2. Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner variabel Pengembangan karir ( $X_2$ ), didapatkan skor rata - rata terendah yaitu 3,36 pada indikator Pengalaman. Maka peneliti menyarankan kepada perusahaan agar lebih adil lagi dalam memperhatikan seluruh karyawannya tidak bergantung akan tingkat pengalamannya, karena nantinya karyawan akan merasa adanya ketidakadilan terhadap pengalaman yang dimiliki. Selain itu, perhatian pemimpin yang tidak melihat dari sisi pengalaman yang artinya adil, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja.
  3. Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ), didapatkan skor rata - rata terendah yaitu 3,30 pada indikator Kuantitas pekerjaan. Maka peneliti menyarankan kepada perusahaan agar lebih membangun hubungan baik terhadap karyawannya, meningkatkan komunikasinya agar tidak terjadi miskomunikasi yang bisa berakibat tidak tercapainya target yang telah ditetapkan. Dan juga perusahaan harus memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya agar karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai target.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja*. Management Analysis Journal.
- Busro, Muhammad. *Teori - teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2018.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 14)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Endang, K., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303-311.
- Ghozali, H. I. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bandung: Bumi Aksara
- Maduningtias, L. (2019). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(3), 394-400.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk)*. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238-247.
- Nursaumi, Ifany. (2022). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi. Peningkatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Vol. 5 No. 2*. Sukabumi. IPM2Kpe Journal.
- Rivai, 2019. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijak Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta, cetakan ke-24.
- Dayona, Gurawan,. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap Employee engagement di pt andalan finance indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun* Vol. 15, No.2. <http://jurnal.inaba.hol.es>

- Elizar. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Endang, K., & Sari, N. (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. bumen redja abadi-BSD. *Jenius (jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia)*, 3(3), 303-3111.  
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/4868>
- Halim, Karina Oktaviana. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. sentosa plastik medan. *Wahana Inovasi: Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat UISU* 8(1).  
<https://jurnal.uisu.ac.id>.
- Kalesaran, Frans Hendrik. (2014). Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA*.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6237>
- Muhammad Basri. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada biro organisasi di kantor sekretariat daerah provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Mirai Management*.  
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2866>