



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten

Yuli Wahyudi¹, Putra Pardamean Nauli²

¹² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan

*Corresponding author: yuliwahyudi5@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima Mei 2024

Disetujui Juni 2024

Diterbitkan Juli 2024

Keywords:

HR Planning, Era of Digital Disruption

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of training and career development on employee performance at PT. Primafood International Tangerang-Banten Branch, either partially or simultaneously. The research method used in this research is quantitative research. The population used in this research were employees of PT. Primafood International Tangerang-Banten Branch. The sampling method used by the author in this research is the saturated sample method, where the sample is employees of PT. Primafood International Tangerang-Banten Branch, totaling 53 employees. The data collection method used in this research is primary data. The primary data taken was data from answers from 53 respondents. The results of this research show that training has a partial effect on employee performance at PT. Primafood International Tangerang-Banten Branch as proven by the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(2.230 > 1.676)$. This is also confirmed by the value of $Sig. < 0.05$ or $(0.030 < 0.05)$. Career Development has a partial effect on employee performance at PT. Primafood International Tangerang-Banten Branch as proven by the value $t_{count} > t_{table}$ or $(3.857 > 1.676)$. This is also reinforced by the Sig value. < 0.05 or $(0.000 < 0.05)$. Training and Career Development simultaneously influence employee performance at PT. Primafood International Tangerang-Banten Branch as proven by the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(10.915 > 2.790)$, this is also confirmed by the value of $Sig. < 0.05$ or $(0.000 < 0.05)$.

Kata Kunci:

Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh berjumlah 53 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 53 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,230 > 1,676)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,030 < 0,05)$. Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,857 > 1,676)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(10,915 > 2,790)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2016). Hal ini dikarenakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dapat mengendalikan semua komponen dalam perusahaan. Perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk lebih memudahkan tercapainya tujuan bila didorong dengan potensi sumber daya manusia. Karyawan merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten diharapkan mampu terus meningkatkan usaha dan menciptakan kinerja karyawan yang baik serta karyawan yang mampu berprestasi kerja secara optimal demi terciptanya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan bangunan penting dari suatu organisasi dan faktor-faktor untuk membuat kinerja yang tinggi dan harus dianalisa oleh organisasi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh *The Boston Consulting Group* (BCG) melihat negara Indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah dan kurangnya tenaga kerja yang berkualitas. Rendahnya kinerja membuat Indonesia tidak siap menghadapi pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah pelatihan, Menurut Nugroho (2019:3) bahwa "pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu". Pelatihan kerja bertujuan agar karyawan yang bekerja di PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten kompeten dan dapat bekerja dengan baik serta memberikan pelayanan yang baik kepada tamu atau klien perusahaan yang datang ke perusahaan. Adapun fenomena permasalahan pada pelatihan kerja di PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten dimana peserta diharapkan dapat menguasai materi dengan cepat, sehingga materi yang disampaikan kurang maksimal dan beberapa peserta kurang ahli dalam bidangnya. Program pelatihan kerja kurang membantu meningkatkan kualitas peserta dimana pengetahuan, sikap dan keterampilan perlu ditingkatkan kembali agar kualitas peserta pelatihan dapat meningkat dari pelatihan kerja yang diberikan dan tempat pelatihan yang jauh membuat beberapa peserta terlambat mengikuti pelatihan kerja.

Selain Pelatihan, Pengembangan Karir juga menjadi salah satu pengaruh dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. Pengembangan karir merupakan sarana meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis karyawan dan juga faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Bahri (2019:11) bahwa "Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang pekerja". Adapun fenomena permasalahan pengembangan karir yang terjadi pada PT. Primafood

International Cabang Tangerang-Banten bahwa pimpinan kurang memberikan pelatihan kerja yang maksimal kepada karyawan untuk mengembangkan karir dan karyawan kurang memiliki waktu untuk mengembangkan diri diluar pelatihan yang disediakan perusahaan dan mengandalkan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Karyawan yang dapat dipromosikan oleh perusahaan yaitu karyawan tidak hanya memiliki prestasi kerja yang baik dan lama bekerja tetapi memiliki skill yang diperlukan oleh perusahaan. Sehingga sebagian karyawan lebih memilih jabatan saat ini. Sulitnya untuk dipromosikan jabatan oleh perusahaan membuat beberapa karyawan resign dari perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

Menurut (Oktaliani, 2017) pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Dengan pelatihan baik organisasi atau perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Sedangkan menurut Ambar Teguh dalam Martinus Fau, Alwinda Manao & Samalua Waoma (2021) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Rivai (2019:240) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan mengenai indikator dalam pelatihan, antara lain:

- a. Materi Pelatihan. Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.
- b. Metode Pelatihan..
Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
- c. Kemampuan Instruktur Pelatihan. Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
- d. Peserta Pelatihan. Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.
- e. Evaluasi Pelatihan. Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang di dapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi, dan nilai akhir.

Pengembangan Karir

Menurut (Rozi & Puspitasari, 2021) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang

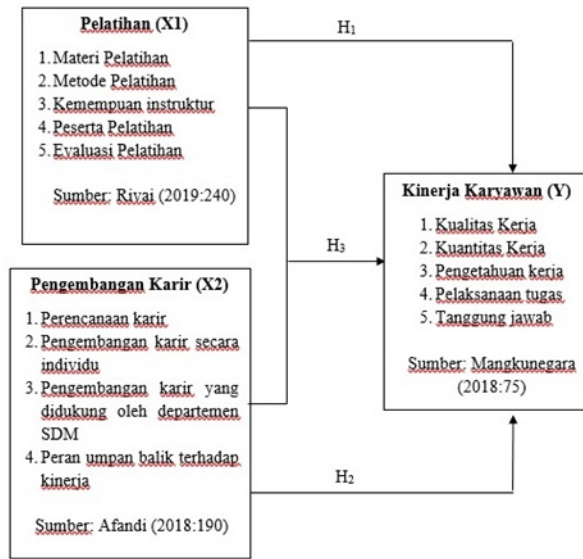
diinginkan. Menurut Marwansyah (2016) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Menurut Busro (2018) pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok serta fungsi seluruh pekerjaan. Menurut Afandi (2018:190), Pengembangan karir dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Perencanaan karir
Dimana hal ini karyawan harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
- b. Pengembangan karir individu
Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialaminya.
- c. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen sumber daya manusia (SDM)
Pengembangan karir karyawan tidak hanya bergantung karyawan tersebut, tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen sumber daya manusia (SDM).
- d. Peran terhadap umpan balik kinerja Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi karyawan bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2019:18) mengemukakan "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2018:76) mendefinisikan "Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan". Menurut Mangkunegara (2018:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja, Kuantitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau seberapa lama seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- c. Pengetahuan kerja, Kemampuan seseorang dalam mengetahui urutan pekerjaan atau tahapan-tahapan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Pelaksanaan Tugas, Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- e. Tanggung Jawab, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Ho1 : $\rho_1 = 0$ = Diduga tidak terdapat pengaruh positif Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten.

Ha1 : $\rho_1 \neq 0$ = Diduga terdapat pengaruh positif Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten.

Ho2 : $\rho_2 = 0$ = Diduga tidak terdapat positif pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten.

Ha2 : $\rho_2 \neq 0$ = Diduga terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten.

Ho3 : $\rho_3 = 0$ = Diduga tidak terdapat positif pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten.

Ha3 : $\rho_3 \neq 0$ = Diduga terdapat pengaruh positif Pengawasan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8), "penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian kuantitatif ini di tuntut untuk menggunakan banyak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari data tersebut. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari subjek-subjek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten yang berjumlah 53 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana sampel adalah karyawan PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten yang berjumlah 53 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1 Koefisien Korelasi Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 yang berada diantara interval nilai koefisien korelasi 0,600-0,799 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 2 Koefisien Korelasi Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,670 yang berada diantara interval nilai koefisien korelasi 0,600-0,799 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.473	.454	3.855	1.545

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2024

Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi di atas dapat diartikan bahwa angka koefisien korelasi R sebesar 0,684, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat karena angka tersebut berada pada interval 600-799.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.473	.454	3.855	1.545
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2024

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) di atas dapat diartikan bahwa angka R Square sebesar 0,473 atau sama dengan 47,3%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 47,3% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir, sedangkan sisanya sebesar 52,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial

Tabel 5 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.557	7.678		1.114	.270
	Pelatihan	.326	.146	.265	2.230	.030
	Pengembangan Karir	.466	.121	.457	3.857	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2024

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,230 > 1,676). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,030 < 0,05). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (3,857 > 1,676) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.422	2	162.211	10.915	.000 ^b
	Residual	743.050	50	14.861		
	Total	1067.472	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan						

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2024

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (10,915 > 3,180) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten.

Hasil Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 25,736 + 0,383X_1$, yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,383 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,383 poin. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,230 > 1,676). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,030 < 0,05). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prichadi Dhasa Eka (2020), N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah (2019) dan Tommy Hartono, Mauli Siagian (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 21,371 + 0,493X_2$, yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,493 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Pengembangan Karir (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,493 poin. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (3,857 > 1,676). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira (2018) Lily Setyawati Kristianti, Irfan Rizka Akbar, Dodi Prasada, Denok Sunarsi, Henita Sri Muliani, Nidya Sri Anjayani, Hendra (2020), Moh. Sutoro (2019), dan Novitri Nilam

Sari (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y = 8,557 + 0,326X_1 + 0,466X_2$. Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi didapatkan angka koefisien korelasi R sebesar 0,684, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat karena angka tersebut berada pada interval 600-799. Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) didapatkan angka R Square sebesar 0,473 atau sama dengan 47,3%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 47,3% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 52,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($10,915 > 3,180$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh A.Sudrajat (2020), Abraham Samuel Kangke. Bernhard Tewal, dan Yantje Uhing (2018), Ira Mutia Pratiwi. Fatma Annisa Nur, Lilis Situmorang, dan Suardin Telaumbanua (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pelatihan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 25,736 + 0,383X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.602 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** dimana nilai koefisien beta bernilai positif yang artinya apabila pelatihan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,230 > 1,676$) dan diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,030 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. Pengembangan Karir berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten yang dibuktikan dengan persamaan $Y = 21,371 + 0,493X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.670 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** dimana nilai koefisien beta bernilai positif yang artinya apabila pengembangan karir mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,857 > 1,676$) dan diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten yang dibuktikan dengan persamaan $Y = 8,557 +$

$0,326X_1 + 0,466X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,684, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah **kuat**. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,473, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 47,3% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 52,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($10,915 > 3,180$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya)*.
- Eka, P. D. (2020). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berca Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 198-207.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- 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).
- Mangkunegara, A. A. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi
- Pratiwi, I. M., Nur, F. A., Situmorang, L., & Telaumbanua, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International TBK.(Auto2000 Gatot Subroto Medan). *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 331-344.

- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018, October). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (pp. 811-816).
- Rivai Zainal, Veitzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management 14E*. New York: Pearson Education.
- Sari, N. N. (2016). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620-630.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Prokduktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Siregar. (2014). *Satastistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudrajat, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Arthindo Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 73-84.
- Sutoro, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BCA Finance Jakarta. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 102-109
- Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja grafindo