



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Diatom Indonesia Natural Cabang Bogor Jawa Barat

Astri Nurdyanti ^{1*}, Yeni Sepiani ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: astrinurdyanti840@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Mei 2025

Disetujui : Juni 2025

Diterbitkan : Juli 2025

Keywords:

Training, Career Development,
Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of training and career development on employee performance at PT Diatom Indonesia Natural, West Java Branch. The method used is quantitative with data collection through literature studies, documentation, and questionnaires. Data analysis was carried out using descriptive statistics, data quality tests, and multiple linear regression. The results of the partial t-test indicate that the training variable (X1) has a significant effect on employee performance (Y), with a t-count value of 35.198 greater than the t table of 1.673 and a significance value of 0.000 < 0.05, which means Ho is rejected and Ha is accepted. Likewise, the career development variable (X2) shows a significant effect on employee performance, with a t-count of 22.068 greater than the t table and a significance of 0.000 < 0.05. The results of the simultaneous test show that the calculated F (89.695) is greater than the F table (3.160) with a value of $\rho < 0.05$, which indicates that training and career development simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Diatom Indonesia Natural.

Kata Kunci:

Pelatihan, Pengembangan
Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Diatom Indonesia Natural Cabang Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui studi kepustakaan, dokumentasi, dan angket. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, dan regresi linear berganda. Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung 35,198 lebih besar daripada t tabel 1,673 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Demikian pula, variabel pengembangan karir (X2) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung 22,068 lebih besar dari t tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa F hitung (89,695) lebih besar daripada F tabel (3,160) dengan nilai $\rho < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Diatom Indonesia Natural.



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. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Pada zaman modern ini, banyak perusahaan berlomba-lomba untuk menciptakan produk unggul guna bersaing dalam pasar yang semakin ketat. Untuk itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kemampuan untuk menjalankan berbagai tugas operasional. Oleh karena itu, pengembangan karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan yang efektif, yang dapat membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka. Dengan pelatihan yang baik,

perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan siap menghadapi berbagai tantangan dan menjalankan tugas dengan lebih efektif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan itu sendiri.

PT Diatom Indonesia Natural Cabang Bogor, Jawa Barat, adalah perusahaan distribusi bahan organik yang memproduksi berbagai produk, termasuk Diatomaceous Earth, yang digunakan dalam industri pestisida alami, pakan hewan, pupuk, kosmetik, dan industri lainnya. Perusahaan ini telah menyadari pentingnya pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. PT Diatom Indonesia Natural juga menyadari bahwa kualitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas pelatihan yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan tersebut menyediakan berbagai jenis pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pelatihan yang diberikan oleh PT Diatom Indonesia Natural Cabang Bogor meliputi berbagai jenis, seperti pelatihan keahlian SDM, pelatihan ulang SDM, pelatihan lintas fungsional, pelatihan tim, dan pelatihan teknologi. Meskipun terdapat berbagai jenis pelatihan yang disediakan, hasil penilaian terhadap pelatihan yang diberikan mengalami penurunan dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2019 dan 2020, sebagian besar jenis pelatihan, termasuk pelatihan keahlian SDM dan pelatihan ulang SDM, mendapat penilaian "baik" dengan persentase 80%. Namun, pada tahun 2021 dan 2022, kualitas pelatihan menurun, dengan pelatihan yang dinilai "kurang baik" dengan persentase 65%. Penurunan ini menunjukkan adanya masalah dalam implementasi pelatihan, yang memerlukan evaluasi lebih lanjut untuk menemukan solusi yang tepat.

Selain pelatihan, pengembangan karir juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir yang baik dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, mencapai tujuan individu, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. PT Diatom Indonesia Natural Cabang Bogor memberikan berbagai kesempatan pengembangan karir, seperti magang, pendidikan, rotasi kerja, studi banding, uji kompetensi, dan coaching. Pada tahun 2019 dan 2020, semua jenis pengembangan karir mendapat penilaian "baik" dengan persentase 80%. Namun, pada tahun 2021 dan 2022, penilaian pengembangan karir juga menunjukkan penurunan yang signifikan, dengan penilaian "kurang baik" yang mencapai 65%. Penurunan kualitas pelatihan dan pengembangan karir ini tentunya mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dalam perusahaan. Kinerja ini diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Dalam perusahaan, kinerja yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, serta pengembangan karir yang memadai. Pada PT Diatom Indonesia Natural Cabang Bogor, penurunan kualitas pelatihan dan pengembangan karir yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir berimbang langsung pada kinerja karyawan. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2019 dan 2020, hampir semua aspek kinerja karyawan, termasuk efektivitas tugas, penyelesaian tugas sesuai tujuan perusahaan, kerjasama antar karyawan, dan penyelesaian tugas tepat waktu, mendapat penilaian "baik" dengan persentase 80%. Namun, pada tahun 2021 dan 2022, penilaian terhadap kinerja karyawan menurun menjadi "kurang baik" dengan persentase 65%.

Penurunan kualitas pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan ini menunjukkan adanya masalah yang lebih besar yang perlu diidentifikasi dan diatasi. Fenomena ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari internal perusahaan maupun eksternal. Dari segi internal, faktor-faktor seperti perubahan dalam manajemen, kurangnya perhatian terhadap kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta kurangnya motivasi dan dukungan kepada karyawan dapat menjadi penyebab penurunan tersebut. Di sisi eksternal,

faktor-faktor seperti perubahan pasar, tantangan ekonomi, atau perubahan dalam industri juga dapat memengaruhi kualitas pelatihan dan kinerja karyawan.

Research gap yang muncul dari penelitian ini adalah kurangnya penelitian yang menghubungkan secara langsung pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di perusahaan distribusi bahan organik seperti PT Diatom Indonesia Natural. Sebagian besar penelitian yang ada lebih berfokus pada sektor lain, seperti industri manufaktur atau jasa, sementara perusahaan yang bergerak di sektor distribusi bahan organik cenderung kurang mendapat perhatian dalam hal ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana pelatihan dan pengembangan karir dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan distribusi bahan organik.

Selain itu, penelitian ini juga berupaya untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kualitas pelatihan dan pengembangan karir di PT Diatom Indonesia Natural Cabang Bogor dalam beberapa tahun terakhir. Dengan menganalisis faktor-faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan karir yang lebih efektif di masa depan. Rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap program pelatihan dan pengembangan yang ada, mengingat adanya penurunan kualitas dalam beberapa tahun terakhir. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya perusahaan untuk melakukan inovasi dalam program pelatihan dan pengembangan agar sesuai dengan kebutuhan dan perubahan dalam industri.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

Menurut pendapat dari Hartomo dan Luturleann (2020) pelatihan adalah usaha perbaikan manifestasi pekerjaan yang sedang dalam tanggung jawab karyawan agar lebih efektif. Sedangkan Yusnandar dan Nefri (2020) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang berupaya untuk membenahi penguasaan keterampilan kerja. Pelatihan merupakan serangkaian proses belajar yang dijalankan oleh karyawan dengan tujuan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang ada (Hendra, 2020). Menurut Siswoyo (2018) pelatihan adalah pendekataan on-the-job individu untuk membantu mengembangkan keterampilan dan tingkat kompetensi mereka. Kebutuhan pembinaan timbul dari tinjauan kinerja formal atau informal, namun kesempatan untuk pembinaan akan muncul pada saat kegiatan rutin. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan.(et al,2018).

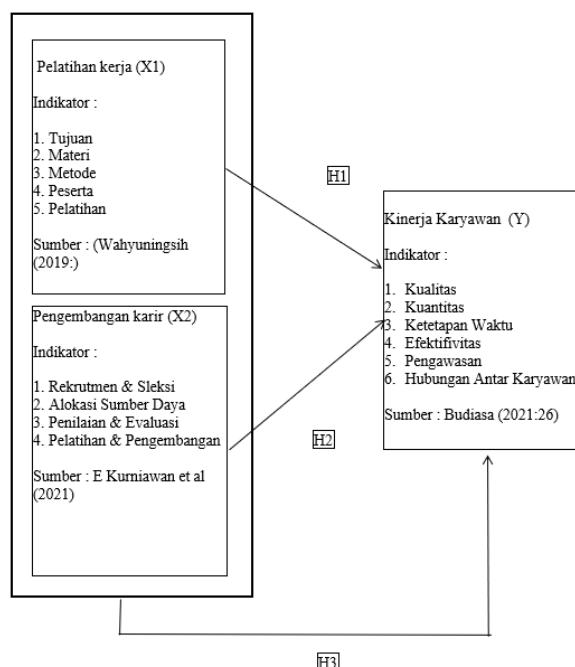
Pengembangan Karir

Menurut Arismunandar & Khair (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para karyawan merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja, sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal. Dan lainnya menurut Komang dalam Kaengke, et al., (2018) bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia

untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi, sehingga betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya hubungan pengembangan karir yang sistematis dan programmatik oleh perusahaan melalui departemen personalianya. Pengembangan karir juga dapat dipahami sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai dalam Rozi, 2021). Menurut Handoko & Rambe (2018) bahwa pengembangan karir adalah pengelolaan karir dan kemampuan dalam meningkatkan semangat kerja yang dikelola oleh perusahaan untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Pendapat), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi, sehingga kewajiban, hak, dan status menjadi lebih besar.(Hasibuan dalam Akhmal dkk , 2018).

Kinerja Karyawan

Menurut Farisi, S., et al (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut Silaen, N. R. et al (2021) kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh para karyawan. Menurut Rivai, A. (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Menurut Bernardin dan Russell dalam Budiasa (2021:26), untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa indikator. Kualitas diukur dengan melihat mutu pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Kuantitas diukur dengan melihat jumlah aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang. Ketepatan waktu diukur dengan memberi batas waktu pada jenis pekerjaan tertentu, sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya. Efektivitas mengacu pada penggunaan sumber daya perusahaan yang dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil tertinggi. Pengawasan mengukur sejauh mana setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasan. Terakhir, hubungan antar karyawan mencerminkan tingkat kepercayaan diri, keinginan baik, dan kerjasama yang baik antara rekan kerja.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Diatom Indonesia Natural Cabanga Bogor Jawa Barat
- H2: Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Diatom Indonesia Natural Cabanga Bogor Jawa Barat
- H3: Terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karir pada PT Diatom Indonesia Natural Cabanga Bogor Jawa Barat

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif yang dilakukan penulis menggunakan pendekatan asosiatif dimana penulis menggunakan pendekatan pengaruh variabel X dan Y. Salah satu alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah pengalaman para peneliti dimana metode ini dapat digunakan untuk menemukan dan memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena yang kadangkala merupakan sesuatu yang sulit untuk dipahami secara memuaskan. Metode kuantitatif mempunyai keunggulan dari sisi efisiensi. Analisis kuantitatif bekerja menggunakan sample untuk memecahkan persoalan yang dihadapi. Selain dari sisi sample, untuk hal-hal tertentu metode kuantitatif memberikan penjelasan yang lebih tepat terhadap fakta yang dihadapi. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah dari keseluruhan karyawan dari PT Diatom Indonesia Natural Cabang Bogor Jawa Barat adalah 57 orang karyawan. Karakteristik/ kriteria penentuan sampel pada penelitian ini adalah Karyawan PT Diatom Indonesia Natural Cabang Bogor Jawa Barat .Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Hal ini dikarenakan pada tahun pertama kerja adalah dianggap sebagai masa percobaan. Adapun dalam penelitian ini menggunakan 57 sampel karyawan dengan menggunakan sampling jenuh yaitu jumlah keseluruhan karyawan dalam populasi di ambil dan dijadikan sampel dalam penelitian. Metode regresi berganda (*Multiple Regression*) dilakukan terhadap model yang diajukan peneliti dengan menggunakan *Software SPSS* untuk Memprediksi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Liner Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	23,066	4,843			4,762,000	
Pelatihan	,089	,087			,137	1,023,311
Pengembangan Karir	,457	,124			,496	3,696,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS versi 27 2025

Berdasarkan uji di atas untuk regresi linear berganda nilai persamaannya yang digunakan berada pada kolom B (Koefesien) , maka persamaan linear adalah $Y= 23,066 + 0,089 (X_1) + 0,457 (X_2)$ dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut diperoleh bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara Linear.

Adapun beberapa pengaruh yang dilihat sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 23,066 mempunyai arti bahwa apabila variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap yaitu 23,066

- b. Nilai Pelatihan (X1) 0,089 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karir (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,089.
- c. Nilai Pengembangan Karir (X2) 0,457 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan Karir (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,457.

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
	Pelatihan	Kinerja Karyawan	
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,420**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,420**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	57	57

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

Sumber : Olah data SPSS versi 27 2025

Berdasarkan hasil uji di atas maka dapat disimpulkan nilai koefesien kolerasi adalah sebesar 0,420 yang mana nilai tersebut berada pada interval pada tingkat pada rentang 0,60 - 0,799 yang dapat diartikan bahwa tingkat hubungan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
	Pearson Correlation		1	,575**
Pengembangan Karir	Sig. (2-tailed)			,000
	N	57	57	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation		,575**	1
	Sig. (2-tailed)		,000	
	N	57	57	

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

Sumber : Olah data SPSS versi 27 2025

Berdasarkan hasil uji di atas maka dapat disimpulkan nilai koefesien kolerasi adalah sebesar 0,575 yang mana nilai tersebut berada pada interval pada tingkat pada rentang 0,60 - 0,799 yang dapat diartikan bahwa tingkat hubungan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,586 ^a	,343	,319	1,96565	,343	14,088	2	54	<,001

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS versi 27 2025

Pada variabel simultan diperoleh nilai koefesien kolerasi R sebesar 0,586 berada di rentang 0,60 - 0,799 maka tingkat hubungan antara variabel Pelatihan (X1) Pengembangan Karir dan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) terdapat tingkat hubungan yang kuat

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,177	,162	218,016
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Olah data SPSS versi 27 2025

Berdasarkan uji yang sudah dilakukan di atas maka di dapatkan kesimpulan bahwa hasil R di dapatkan sebesar 0,420 maka dalam hal ini di simpulkan bahwa variable Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,0% sedangkan (100 - 42,0%) = 58% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 ^a	,330	,318	196,647

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS versi 27 2025

Berdasarkan uji yang sudah dilakukan di atas maka di dapatkan kesimpulan bahwa hasil R di dapatkan sebesar 0,575 maka dalam hal ini di simpulkan bahwa variable Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,5% sedangkan (100 - 57,5%) = 42,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,343	,319	1,96565

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS versi 27 2025

Berdasarkan uji yang sudah dilakukan di atas maka di dapatkan kesimpulan bahwa hasil R di dapatkan sebesar 0,586 maka dalam hal ini di simpulkan bahwa variable Pelatihan (X1) dan variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,2% sedangkan (100- 58,6%) = 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	35,981	3,719	9,674	,000
	Pelatihan	,273	,079	,420	3,435 ,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS versi 27 2025

Berdasarkan Uji diatas maka diketahui bahwa nilai variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar 3,435 dan t tabel sebesar 0,679 ($Df = n-k-1$) jadi ($57-2-1=54$) dan di dukung juga dengan t hitung lebih> t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, Maka dapat di diatarik

kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha di terima yang mana yaitu variabel Pelatihan (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Diatom Indonesia Natural.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	23,837	4,786			4,980,000	
Pengembangan Karir	,529	,102			,5755,206,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS versi 27 2025

Berdasarkan Uji diatas maka diketahui bahwa nilai variabel Pengembangan (X2) adalah sebesar 5,206 dan t tabel sebesar 0,679 ($Df = n-k-1=54$) jadi ($57-2-1=54$) dan di dukung juga dengan t hitung lebih> t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, Maka dapat di diatarik kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha di terima yang mana yaitu variabel Pelatihan (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Diatom Indonesia Natural.

Tabel 11. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	ANOVA ^a	
				F	Sig.
Regression	108,864	2	54,432	14,088,000 ^b	
Residual	208,644	54	3,864		
Total	317,509	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Olah data SPSS versi 27 2025

Bersdasarkan hasil di atas maka dapat diketahui kembali bahwa menjadi dasar pengukurannya adalah nilai F hitung > F tabel maka dasar perhitungannya adalah $df = (n - k - 1)$ sehingga f tabel adalah 3,160 , maka didapatkan F hitung > F Tabel ($14,088 > 3,160$) dengan skor p value < Sig. 0,05 yang mana dalam penelitian ini ($0,000 < 0,05$) maka terakhir adalah H3 dalam penelitian di terima dan Ho ditolak yang mana dalam penelitian ini terdapat dampak yang signifikan pada variabel independen terhadap kinerja karyawan pada PT Diatom Indonesia Natural Cabang Bogor Jawa Barat.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan dengan menggunakan metode uji t menyatakan variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar 3,435 dan t tabel sebesar 1,673 ($Df = n-k-1=54$) jadi ($57-2-1=54$) dan di dukung juga dengan t hitung lebih> t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, jadi hasil pun mengunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial. Maka dapat disimpulkan bahwa secaa parsial pelatihan (X1) berpengaruh secara paril dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan diketahui bahwa nilai variabel Pelatihan (X2) adalah sebesar 5,206 dan t tabel sebesar 1,673 ($Df = n-k-1=54$) jadi ($57-2-1=54$) dan di dukung juga dengan t hitung lebih> t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, Maka dapat di diatarik kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha di terima maka hal ini berarti ada pengaruh signifikan dari pada variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil nilai F hitung > F tabel maka didapat nilai f tabel adalah 3,160 , maka didapatkan F hitung > F Tabel ($14,088 > 3,160$) dengan skor p value < Sig. 0,05 yang mana dalam penelitian ini ($0,000 < 0,05$) maka terakhir adalah H3 dalam penelitian di terima dan Ho ditolak yang mana dalam penelitian ini terdapat dampak yang signifikan pada variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, karena nilai t hitung 3,435 lebih besar dari t tabel 1,673 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Uji t untuk variabel pengembangan karir (X2) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan t hitung 5,206 lebih besar dari t tabel 1,673 dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak. Uji regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 23,066 + 0,089 (X1) + 0,457 (X2)$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel, pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan F hitung 14,088 lebih besar dari F tabel 3,160 dengan p-value 0,000, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Akhwanul Akhmal, Fitriani Lala, Ruri Aditya Sari (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A), Vol. 8 No. 1
- Charles Wilson, Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima. Jurnal EMBA, Vol. 8 No. 3
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- I.P. Sari, A. G. Rahyuda (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 2
- Lutfiatul Husnah, Trias Setyowati, Wahyu Eko S. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Vol. 4 No. 1
- Muhammad Andi Prayogi, Salman Farisi, Husnul Salwa. (2021) Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan, Vol. 2 No. 1
- Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjuang (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi), 2(3), 222–236.
<https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>

Ridwan Fahrozi, Rasfiuddin Sabaruddin, Dodi Ilham, Novingky Ferdinand, Sawqi Saad, El Hasan. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Media Transindo Di Jakarta. Jurnal Tadbir Peradaban Vol. 2 No. 1