

Dampak Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kittenspark Depok Jawa Barat

Agus Tri Nugroho^{1*}, Imbron²

Program Studi Manajemen Program Sarjana (211010500688)¹, Universitas Pamulang²

agustrinugroho940@gmail.com^{1*}, dosen02455@gmail.ac.id²

Received 22 Agustus 2025 | Revised 12 November 2025 | Accepted 14 November 2025

*Korespondensi Penulis

Abstract

The purpose of this study is to determine the Impact of Training and Career Development on the Performance of Employees of PT Kittenspark Depok, West Java, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The population in this study was 55 Respondents The sampling technique using saturated sampling obtained in this study amounted to 55 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis test. The results of the study showed a significant influence of training on employee performance with a value of t calculated $> t$ table or $(5.111 > 1.674)$. Career Development (X_2) affects Employee Performance (Y) with a value of t calculated $> t$ table or $(9.083 > 1.674)$. The results of the simultaneous test showed that Training (X_1) and Career Development (X_2) had a significant effect on employee performance by obtaining a regression equation of $Y = 11,656 + 0.050X_1 + 0.673X_2$. The F test obtained an F value calculated $> F$ table or $(40.846 > 3.175)$.

Keywords: Training; Career Developmen; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Dampak Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Kittenspark Depok Jawa Barat baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 55 Responden Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,111 > 1,674)$. Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(9.083 > 1,674)$. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11.656 + 0.050X_1 + 0.673X_2$. Uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(40,846 > 3,175)$.

Kata Kunci: Pelatihan; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada jaman modern saat ini tentunya perkembangan dan persaingan perusahaan semakin banyak dan ketat sehingga menyebabkan perusahaan untuk terus berusaha melakukan upaya dengan memberikan kepuasan bagi sumber daya manusia atau karyawan sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja

karyawan. Banyak upaya yang harus dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan dan memberikan kualitas sumber daya yang bagus sebagai dasar pondasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dengan meningkatnya sumber daya yang tinggi maka menghasilkan produktivitas yang baik dapat

membawa nama baik perusahaan ataupun organisasi.

Sumber daya manusia menjadi bagian dari aset yang penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia mempunyai peran yang penting untuk dalam kemajuan perusahaan, tanpa sumber daya manusia yang unggul maka perusahaan akan kesulitan untuk berkembang menuju kemajuan perusahaan. Karena tanpasumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa membuat sumber daya menjadi baik, efektif dan terarah serta mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. Begitu juga karyawan mengharapkan kepuasan kerja yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek terkait dengan sumber daya manusia, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, penggajian, manajemen kinerja, kompensasi, pengelolaan hubungan industrial, dan pengelolaan perubahan. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, serta mengembangkan kemampuan dan potensi mereka.

Pelatihan merupakan kegiatan pemberian materi kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dibutuhkan pemimpin yang sangat mendukung adanya pelatihan karena akan membantu karyawan menjadi lebih produktif, tanggung jawab dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pelatihan yang baik juga akan berdampak baik pada pengembangan karir karyawan. Maka perusahaan perlu memperhatikan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai pelatihan di PT Kittenspark Depok Jawa Barat. Survei ini dilakukan terhadap 15 orang karyawan dengan tujuan mengetahui persepsi mereka terhadap efektivitas pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan. Dalam pra-survei ini, peneliti Menyusun enam pernyataan yang mencerminkan berbagai aspek penting dalam pelatihan kerja, mulai dari kualitas instruktur hingga kejelasan sasaran pelatihan.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pandangan negatif terhadap program pelatihan yang berlangsung. Rata-rata jawaban “Ya” hanya

mencapai 35,6%, sementara jawaban “Tidak” mencapai 64,4%. Hasil ini mencerminkan bahwa mayoritas responden belum merasakan manfaat optimal dari pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.

Pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi terdapat pada aspek penguasaan materi oleh instruktur, di mana sebanyak 60% responden menyatakan bahwa instruktur mampu menjelaskan materi dengan baik. Namun, untuk aspek lain seperti metode pelatihan yang sesuai dengan jenis pelatihan (hanya 20% yang menjawab “Ya”) dan penentuan sasaran pelatihan yang terstruktur (juga hanya 20% yang menjawab “Ya”), mayoritas responden menunjukkan ketidakpuasan.

Lebih lanjut, 73,3% responden merasa bahwa tujuan pelatihan belum mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan dan harapan karyawan, serta belum dirancang dengan pendekatan yang strategis dan terukur.

Penulis melakukan tahap pemeriksaan juga terhadap permasalahan yang ada pada pengembangan karir karyawan di PT Kittenspark Depok Jawa Barat dengan menyebarkan pra-survei. Respon dari penyebaran kuisioner pra-survei, yaitu: Pengembangan karir karyawan di PT KITTENSPARK masih dinilai kurang maksimal karena kurangnya pelatihan dan tingkat promosi jabatan sangat sedikit dilakukan sehingga pengembangan karir belum begitu cukup dirasakan karyawan sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Pengembangan karir yang belum merata di perusahaan membuat hasil kerja karyawan belum maksimal bagi perusahaan terlihat dari pengembangan karir yang belum merata di perusahaan.

Peneliti melakukan pra-survei kepada 15 orang karyawan PT Kittenspark Depok Jawa Barat guna memperoleh gambaran awal mengenai implementasi pengembangan karir di perusahaan tersebut. Survei dilakukan dengan memberikan lima pernyataan yang berkaitan dengan aspek-aspek penting dalam pengembangan karir, yaitu pemberian reward atas prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang, ruang untuk menyampaikan ide atau gagasan, penyediaan pelatihan sesuai divisi, dan kejelasan sistem promosi.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban “Tidak” atas kelima pernyataan tersebut.

Pernyataan pertama mengenai pemberian reward atas prestasi kerja mendapatkan persentase jawaban “Ya” sebesar 53,3%, namun secara mengejutkan juga memperoleh persentase “Tidak” yang sama, yaitu 53,3%, yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan persepsi antar karyawan. Untuk pernyataan kedua mengenai kesempatan untuk berkembang, hanya 40% yang menjawab “Ya”, sedangkan 60% menjawab “Tidak”. Hal yang serupa juga terlihat pada pernyataan keempat terkait pelatihan yang sesuai divisi masing-masing, di mana 60% responden menjawab “Tidak”.

Pernyataan ketiga dan kelima menunjukkan hasil paling rendah dalam hal jawaban positif. Hanya 26,7% responden yang merasa memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide atau gagasan, dan hanya 26,7% yang menganggap bahwa perusahaan memiliki sistem promosi yang jelas. Bahkan, sebanyak 80% responden menjawab “Tidak” terhadap keberadaan sistem promosi yang jelas, yang menjadi indikator paling dominan dari ketidakpuasan karyawan terhadap aspek pengembangan karir.

Secara keseluruhan, rata-rata jawaban “Ya” hanya sebesar 37,3%, sedangkan jawaban “Tidak” mencapai 65,3%. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menilai program pengembangan karir di PT Kittenspark belum berjalan secara maksimal atau belum dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan. Hal ini menjadi salah satu latar belakang penting yang mendorong penulis untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik akan mendorong tercapainya target organisasi, sedangkan penurunan kinerja dapat menjadi pertanda adanya permasalahan internal, baik dari sisi motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun pengelolaan sumber daya manusia yang belum optimal.

Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan karir menjadi dua aspek penting yang memengaruhi kinerja. Karyawan yang mendapatkan pelatihan akan lebih siap dalam menjalankan tugas, sedangkan pengembangan

karir memberi dorongan psikologis serta arah pertumbuhan profesional. Namun demikian, jika kedua aspek tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun tim.

Kinerja karyawan PT Kittenspark Depok Jawa Barat dalam kurun waktu tiga tahun terakhir (2022–2024) mengalami penurunan pada hampir semua indikator penilaian. Penurunan ini terlihat mulai dari indikator kualitas pekerjaan yang diukur melalui tingkat kesalahan, indikator kuantitas pekerjaan yang diukur dari hasil dan kecepatan menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas, komunikasi dan kerja sama antar karyawan, hingga kedisiplinan yang tercermin dari kehadiran karyawan.

Selain itu, indikator ketepatan waktu dan komunikasi yang baik juga menunjukkan penurunan konsisten. Ketepatan waktu menurun dari nilai 75 ke 71, sedangkan komunikasi yang baik sebagai bentuk kerja sama karyawan mengalami penurunan cukup signifikan dari 80 menjadi 68. Indikator kehadiran yang mengukur kedisiplinan karyawan pun mengalami penurunan drastis, dari nilai 80 pada tahun 2022 menjadi hanya 64 pada tahun 2024, yang berarti disiplin kehadiran karyawan semakin memburuk.

Secara umum, tren penurunan pada seluruh indikator ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Kittenspark tidak mengalami perbaikan, bahkan cenderung menurun. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan yang mungkin disebabkan oleh kurang efektifnya program pelatihan dan terbatasnya kesempatan pengembangan karir di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terkait pelatihan yang diberikan serta kebijakan pengembangan karir bagi karyawan, agar kinerja karyawan dapat meningkat dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:08) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi

empiris yang bertujuan untuk menguji dampak pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Kittenspark Jalan Indah I, Rt 02, Rw 06 No 204 Kelurahan Curug, Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat. Waktu penelitian ini dilaksanakan dimulai dari bulan September 2024 sampai Juli 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan PT Kittenspark Depok Jawa Barat yang berjumlah 55 orang karyawan. Dalam pengambilan jumlah sampel akan menggunakan rumus sampling jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi, maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 55 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1. Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.30636014
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.055
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah 2025

Hasil uji dalam tabel di atas menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$. Oleh karena itu, diasumsikan bahwa distribusi persamaan dalam uji ini bersifat normal.

Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

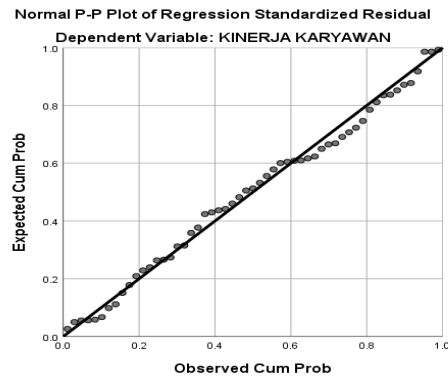
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.611	.596	3.369	2.152

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2025

Nilai Durbin-Watson sebesar 2.152, yang berada dalam rentang 1.550–2.460, menunjukkan bahwa model regresi ini tidak



Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Grafik probabilitas normal pada gambar di atas menunjukkan pola grafik normal. Titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal dan distribusinya sepanjang garis diagonal membuat hal ini jelas. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pelatihan	.520	1.924
Pengembangan Karir	.520	1.924

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

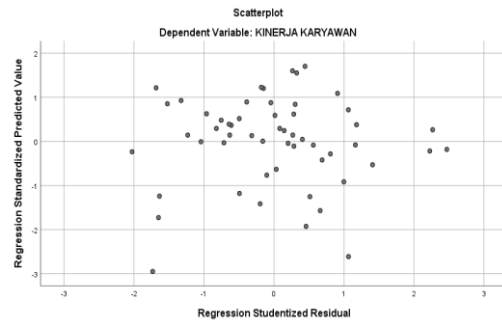
Sumber: data diolah 2025

Nilai Faktor Inflasi Varians (VIF) untuk variabel Pelatihan dan Pengembangan Karier masing-masing adalah 1,924 dan 1,924, yang keduanya kurang dari 10. Nilai toleransi untuk variabel Pelatihan dan Pengembangan Karier masing-masing adalah 0,520 dan 0,520, yang keduanya kurang dari 1. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gangguan multikolinearitas dalam model regresi ini.

memiliki autokorelasi, berdasarkan hasil uji dalam tabel di atas.

Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik pada grafik scatterplot tidak memiliki pola distribusi atau pola yang jelas, sesuai dengan temuan yang ditampilkan pada gambar di atas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi ini layak digunakan karena tidak menunjukkan gangguan heteroskedastisitas.



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Sederhana

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.384	3.402		6.873	.000
PELATIHAN	.445	.087	.575	5.111	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2025

Persamaan regresi $Y = 23,384 + 0,445X_1$ dapat diturunkan dari hasil perhitungan regresi pada tabel sebelumnya. Deduksi berikut dapat dilakukan menggunakan persamaan ini:

- a. Nilai konstanta 23,384 menunjukkan bahwa skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 23,384 poin akan dihasilkan dari ketidakhadiran variabel pelatihan (X1).

- b. Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,445 menunjukkan bahwa untuk setiap perubahan satu unit pada variabel pelatihan (X1), akan terjadi perubahan yang sesuai pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar +0,445 poin, dengan syarat konstanta tetap konstan dan variabel pengembangan karier (X2) tetap tidak berubah.

Tabel 5. Hasil Rregresi Linear Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.944	3.177		3.759	.000
PENGEMBANGAN KARIR	.714	.079	.780	9.083	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2025

Persamaan regresi $Y = 11,994 + 0,714X_2$ dapat diturunkan dari hasil perhitungan regresi pada tabel sebelumnya. Deduksi berikut dapat dilakukan menggunakan persamaan ini:

- a. Nilai konstanta 11,994 menunjukkan bahwa skor kinerja karyawan (Y) sebesar 11,994 poin akan ada tanpa adanya variabel pengembangan karier (X2).

- b. Nilai koefisien regresi pengembangan karier (X2) sebesar 0,714 menunjukkan bahwa untuk setiap perubahan satu unit pada variabel pengembangan karier (X2), akan terjadi perubahan sebesar 0,714 poin pada kinerja karyawan (Y) jika variabel pelatihan (X1) tetap konstan dan variabel pelatihan (X1) tetap tidak berubah

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	11.656	3.242		3.595	.001
PELATIHAN	.050	.093	.065	.542	.590
PENGEMBANGAN KARIR	.673	.110	.735	6.128	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2025

Persamaan regresinya adalah $Y = 11,656 + 0,050X_1 + 0,673X_2$, yang didasarkan pada hasil analisis regresi pada tabel sebelumnya. Persamaan ini menghasilkan kesimpulan berikut:

- Nilai konstanta 11,656 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai 11,656 poin jika faktor pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) diabaikan.
- Nilai pelatihan (X1) sebesar 0,050 menunjukkan bahwa untuk setiap perubahan satu unit pada variabel pelatihan (X1), akan

terjadi perubahan sebesar 0,050 poin pada kinerja karyawan (Y), dengan syarat konstanta tetap konstan dan variabel pengembangan karier (X2) tetap tidak berubah.

- Nilai pengembangan karier (X2) sebesar 0,673 menunjukkan bahwa untuk setiap perubahan satu unit pada variabel pengembangan karier (X2), akan terjadi perubahan sebesar 0,673 poin pada kinerja karyawan (Y), dengan syarat variabel pelatihan (X1) tetap konstan dan variabel pelatihan (X1) tetap tidak berubah.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.575**
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

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

Sumber: Data diolah 2025

Hubungan moderat antara kedua variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi

sebesar 0,575, yang berada dalam rentang 0,400 dan 0,599 berdasarkan hasil uji pada tabel di atas.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations

		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.780**
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.780**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	
	N	55	55

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

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,780, berada dalam rentang 0,600-0,799, yang

menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					Change Statistics			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1df2	Sig. F Change
1	.782 ^a	.611	.596	3.369	.611	40.846	2 52	.000

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,782, berada dalam rentang 0,600-0,799, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel

pelatihan dan pengembangan karier dengan kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.330	.317	4.380

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2025

Koefisien determinasi sebesar 0,330 ditemukan berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada tabel di atas. Dapat disimpulkan bahwa 33,0% kinerja karyawan dipengaruhi

oleh variabel pelatihan, dengan faktor-faktor lain yang memengaruhi sisanya (100-33,0%) = 67%.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.601	3.347

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2025

Koefisien determinasi sebesar 0,609 ditemukan berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada tabel di atas. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier memiliki

dampak sebesar 60,9% terhadap kinerja karyawan, dengan faktor-faktor lain yang memengaruhi sisanya (100-60,9%) = 39,1%.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.596	3.369

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2025

Koefisien determinasi sebesar 0,611 ditentukan menggunakan hasil uji yang ditunjukkan pada tabel di atas. Kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan

dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan pengembangan karier sebesar 61,1%, dengan faktor-faktor lain yang memengaruhi sisanya $(100-61,1\%) = 38,9\%$.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.384	3.402		6.873	.000
	Pelatihan	.445	.087	.575	5.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Nilai t hitung lebih tinggi daripada nilai t tabel, atau $5,111 > 1,674$, menurut hasil uji pada tabel sebelumnya. Selain itu, nilai $\rho < \text{Sig. } 0,050$, atau $(0,000 < 0,050)$, mendukung hal ini.

Hasilnya, Ha1 diterima dan Ho1 ditolak, yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak besar terhadap kinerja pekerja.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.944	3.177		3.759	.000
	Pengembangan Karir	.714	.079	.780	9.083	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Nilai t hitung lebih tinggi daripada nilai t tabel, atau $9,083 > 1,674$, menurut hasil uji pada tabel sebelumnya. Selain itu, nilai $\rho < \text{Sig. } 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$ mendukung hal ini.

Hasilnya, Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, menunjukkan korelasi yang kuat antara kinerja karyawan dan pertumbuhan karier.

Uji-f

Tabel 15. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	927.417	2	463.708	40.846	.000 ^b
	Residual	590.329	52	11.352		
	Total	1517.745	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah 2025

Nilai F hitung lebih tinggi daripada nilai F tabel, atau $(40,846 > 3,175)$, menurut hasil uji pada tabel sebelumnya. Selain itu, nilai $\rho < \text{Sig. } 0,050$, atau $(0,000 < 0,050)$, mendukung hal ini. Akibatnya, Ho3 ditolak dan Ha3 disetujui, yang menunjukkan bahwa pertumbuhan karier dan pelatihan memiliki dampak besar pada kinerja karyawan secara

Berisi Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (X₁) (Y) Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,575 dan nilai persamaan $Y = 23,384 + 0,445X_1$. Meskipun faktor-faktor lain memengaruhi 67% sisanya, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,330, atau 33%. Uji hipotesis menunjukkan nilai t yang ditentukan $> t$ tabel, atau

Pembahasan

5,111 > 1,674. Akibatnya, H0 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Lipia Kosdianti dan Didi Sunardi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Jurnal ARASTRIMA, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, UNPAM, Vol. 1, No. 1, Februari 2021: 141-150 P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687) telah mempublikasikan penelitian yang sejalan dengan hal tersebut. Penelitian berjudul "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Satria Perkasa di Kota Tangerang" menggambarkan bagaimana pelatihan memengaruhi kinerja pekerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (X2) (Y) Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,780 dan nilai persamaan regresi $Y = 11,994 + 0,714 X_2$, hasil pengujian menunjukkan hubungan yang baik antara kedua variabel. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 60,9% atau 0,609, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, atau $9,083 > 1,674$. Akibatnya, H0 ditolak dan H2 diterima, yang menunjukkan bahwa pertumbuhan karier memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Suko Priyono dan Arnita Wiris Setyowati. Jurnal Manajemen Makassar Mirai, Fakultas Ekonomi Tri Dharma Nusantara, 8 (1), 2023, Volume 8 Edisi (2023), Halaman 130-137, ISSN: 2598-8301 (Online). Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Sidoarjo.

Bagaimana Pengembangan Karir (X2) dan Pelatihan (X1) Memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) Temuan penelitian menunjukkan bahwa, menurut persamaan regresi $Y = 11,656 + 0,050X_1 + 0,673X_2$, pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat hubungan antara variabel independen dan dependen, atau nilai koefisien korelasi, adalah 0,782, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Meskipun faktor-faktor lain memengaruhi 38,9% sisanya, nilai koefisien determinasi atau kontribusi simultannya adalah 0,611, atau 61,1%. Uji hipotesis menghasilkan nilai F hitung > F tabel atau ($40,846 > 3,175$). Hasilnya, H0 ditolak dan H3 disetujui, menunjukkan

bahwa pertumbuhan karier dan pelatihan memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang ditulis oleh (Billy Virya Hapsoro, Mariati Tamba, Tri Suratmi, dan Nurmingsih Respati University Indonesia Journal of Administration and Management E-ISSN: 2623-1719 P-ISSN: 1693-6876, dengan judul "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan di PT Bhineka Life Indonesia di Jakarta") yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

Dampak Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan $Y = 23.384 + 0.445X_1$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,575 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,330 atau sebesar 33% sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($5.111 > 1,674$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Dampak Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11.994 + 0,714 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,780 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,609 atau sebesar 60,9% sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($9.083 > 1,674$) Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima.

Pengaruh Pelatihan (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Pelatihan (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11.656 + 0.050X_1 + 0,673X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,782 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien

determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara silmutan sebesar .0,611 atau 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (40,846 > 3,175). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. rineka Cipta.
- Arsaf, T., Elkhailisha Bahar, F., & Hamidah, N. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Aidil Karya Abadi di Cikupa Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(3), 198–207.
- Artvanka, L., & Hidayat, R. (2021). Analisis Pengaruh Content Marketing Instagram Terhadap Customer Engagement (Studi Kasus Pt. Golden Communication Lampung. *EProceedings of Applied Science*, 7(5).
- Azis, A., & Azis, M. (2015). *Bisnis dan Aplikasi*. Mardika Group.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kerja*. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Halim, K. O., Mona, Loren, E., Wijaya, D., & Namora Putri Siregar, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi*, 8(1), 139–146.
- Hamzah, M., & Resdiana, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. *Jurnal Public Corner*, 18, 45–57.
- Handayani, R., & Fauzan, R. (2022). The Effect of Training and Non-Physical Work Environment on the Performance of Pizza Hut Delivery Employees, Karawang, West Java. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(4), 1721–1738.
- <https://journal.ypp3a.org/index.php/mudima/index>
- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM.
- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 166–175. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2298>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Islami, R. A., & Fadli, U. M. D. (2023). Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Karir pada Karyawan PT. KASAI TECK SEE Indonesia Kabupaten Karawang. *ECOMA: Journal of Economics and Management*, 1(2), 43–54. <https://doi.org/10.55681/ecoma.v1i2.11>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Krisdayani dan Firmansyah Kusumayadi. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 2(2), 85–94. <https://doi.org/10.36312/jcm.v2i2.391>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021). Pengaruh kualitas produk dan pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada restoran Ayam Goreng Kalasan cabang Iskandar Muda Medan. *Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 63–76.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Putri, D. M. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Crs I (Perseroan Terbatas

- Citra Riau Sarana I) Di Desa Bumi Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. *Juhan Perak*, 3(2), 1–12.
- Rahman, M. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan Mustafiju Rahman Alumni Fakultas Ekonomi Prima Indonesia. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(1), 33–42.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Intelegensia Media.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. PT Elex Media Komputindo.
- Sari, A. K., & Komarudin. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Tunas Jaya Perkasa. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 702–713.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setyowati, A. W., & Suko Priyono.B, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Mirai Management*, 8(1), 130–137.
- Sofie, F. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 001–012.
<https://doi.org/10.52434/jwe.v18i1.454>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabet.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wahyudi, Y., & Nauli, P. P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(3), 518–528.
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i3.41743>
- Wicaksono, R., & H Ali, F. S. (2022). Review MSDM: Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205.
- Wijaya, M. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–8.
- Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (Dppkb) Ponorogo. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 444–457.
<https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.71>