

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRESTASI JAKARTA HEBAT DEPOK

Riki Setiawan¹, Irwansyah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ rikitawan26@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01457@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of training and career development on employee performance both partially and simultaneously at PT. Jakarta's Great Achievement Depok. This research method uses quantitative methods. The data collection methods used are primary and secondary data. The sampling technique used saturated sampling, and the sample obtained in this study was 54 respondents. Data analysis used SPSS version 26. The analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination and hypothesis testing. Partially testing the hypothesis for the Training variable (X1) obtained $t_{count} > t_{table}$ ($7.451 > 1.675$), and a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that Training (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Partially testing the hypothesis for the Career Development variable (X2) obtained $t_{count} > t_{table}$ ($10.378 > 1.675$). This means that Career Development (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ ($58.666 > 3.179$), and a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that Training (X1) and Career Development (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y). The determination obtained by R square is 0.697, meaning that the Training and Career Development variables together have an influential contribution of 69,7% of employee performance. Meanwhile, the remaining 30,3% was influenced by other factors not researched by the author.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Prestasi Jakarta Hebat. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer, dan sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden. Analisis data menggunakan Program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Pelatihan (X1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,451 > 1,675$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel

Pengembangan Karir (X2) diperoleh thitung > ttabel ($10,378 > 1,675$). Artinya Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai fhitung > ftabel ($58,666 > 3,179$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1), dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh R square sebesar 0,697 artinya variabel Pelatihan, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 69,7% kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 30,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kemajuan era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan, dan daya saing, sehingga mampu bertahan diantara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Melihat perubahan lingkungan organisasi semakin kompleks, dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsive agar tetap bertahan. Setiap organisasi dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen, dan persaingan yang ketat dengan perusahaan lain.

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Menurut Hasibuan (2020: 10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu, dan seni mengatur hubungan, dan peranan agar efektif, dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Oleh karena itu, SDM merupakan faktor krusial dalam kemajuan perusahaan, karena meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai variabel yang mempengaruhi individu yang berkualitas, yang mencakup kinerja yang tinggi. Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan karir memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan semua kegiatan dalam bentuk mendapatkan, meningkatkan, mengembangkan kompetensi, kinerja, disiplin, dan

sikap, serta etos kerja karyawan sesuai dengan keahlian yang sesuai dengan jabatan di perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan, pengembangan karir merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan, serta pengalaman seseorang dalam pekerjaan mereka. Pelatihan dan pengembangan karir yang baik dapat mendorong terciptanya kinerja yang tinggi, serta semangat kerja sehingga dapat tercapai tujuan sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan pada PT. Prestasi Jakarta Hebat dinilai sangat penting karena perusahaan ini berhubungan langsung dengan konsumen, dan alat-alat produksi pangan. Sehingga harus ada kinerja yang tinggi untuk kemajuan perusahaan. Sebagaimana menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang, dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja, dan informasi ketenagakerjaan meliputi kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, dan pengupahan, serta kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis di PT. Prestasi Jakarta Hebat pencapaian target kerja karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, apalagi semenjak adanya Covid-19 pencapaian target kinerja karyawan menurun, hal ini dibuktikan dengan data kinerja karyawan yang penulis dapatkan ketika melakukan observasi di PT. Prestasi Jakarta Hebat.

Tabel 1.1
 Data Kinerja Karyawan PT. Prestasi Jakarta Hebat Tahun 2020 s.d. 2022

No	Penilaian Kinerja	2020		2021		2022	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1	Kualitas Pelayanan	100	70	100	72	100	78
2	Kuantitas Kerja	100	80	100	78	100	79
3	Waktu / Jam Kerja	100	71	100	72	100	67
4	Kerja sama antarKaryawan	100	77	100	69	100	80
5	Penekanan Biaya	100	69	100	81	100	82

Sumber: Fra survei PT. Prestasi Jakarta Hebat, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan Data Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Prestasi Jakarta Hebat pada tahun 2020 s.d. 2022 mengalami penurunan. Dengan hasil kinerja yang setiap tahunnya memiliki grade “Cukup”, tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pada karyawan di PT. Prestasi Jakarta Hebat, tetapi masih perlu adanya keikutsertaan aktif dalam pelatihan dan pengembangan karir untuk karyawan agar dapat memaksimalkan pekerjaannya.

Cara meningkatkan kinerja adalah dengan adanya pelatihan karena merupakan aktivitas yang secara langsung menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019: 180) “Pelatihan adalah proses peningkatan kemampuan teknis, dan moral kerja karyawan operasional sesuai dengan tugas-tugasnya”.

Sehingga dalam penelitian ini dipilihnya variabel pelatihan karena merupakan aktivitas yang secara langsung menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan juga merupakan proses pengembangan diri karyawan agar dapat bekerja lebih terampil, dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan diharapkan dapat mengetahui bagaimana bekerja dengan baik, dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga ke depannya perusahaan dapat mencapai target yang ingin dicapai. Program pelatihan perusahaan juga memungkinkan evaluasi terhadap aspek-aspek yang perlu lebih ditekankan dalam pelatihan maupun dalam operasi perusahaan. Permasalahan terkait pelatihan pada PT. Prestasi Jakarta Hebat, terlihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
 Data Pelatihan Kerja PT. Prestasi Jakarta Hebat Tahun 2020 s.d. 2022

Tahun	Target Program Pelatihan	Realisasi	Tidak Terealisasi
2020	4 Pogram Pelatihan 1. Orientasi umum 2. Pelatihan dasar 3. Pelatihan khusus 4. Pelatihan keselamatan kerja	2 Pogram terlaksana 1. Pelatihan dasar 2. Pelatihan khusus	2 Pogram tidak terlaksana 1. Orientasi umum 2. Pelatihan keselamatan kerja
2021	5 Pogram Pelatihan 1. Orientasi umum 2. Pelatihan dasar 3. Pelatihan keselamatan kerja 4. Pelatihan khusus 5. Pelatihan tambahan	3 Pogram terlaksana 1. Orientasi umum 2. Pelatihan dasar 3. Pelatihan khusus	2 Pogram tidak terlaksana 1. Pelatihan keselamatan kerja 2. Pelatihan tambahan
2022	5 Pogram Pelatihan 1. Orientasi umum 2. Pelatihan dasar 3. Pelatihan keselamatan kerja 4. Pelatihan khusus 5. Pelatihan tambahan	4 Pogram terlaksana 1. Orientasi umum 2. Pelatihan dasar 3. Pelatihan umum 4. Pelatihan Khusus	1 Pogram tidak terlaksana 1. Pelatihan tambahan

Sumber: Fra survei PT. Prestasi Jakarta Hebat, 2023

Berdasarkan dari Tabel 1.2 terlihat bahwa pelatihan kerja pada PT. Prestasi Jakarta Hebat, terdapat beberapa program pelatihan yang tidak terealisasi pada setiap tahunnya. Pada 2020 dari 4 program pelatihan hanya terdapat 2 program pelatihan yang terealisasi. Lalu pada 2021 dari 5 program pelatihan hanya terdapat 3 program pelatihan yang terealisasi. Kemudian pada 2022 dari 5 program pelatihan terdapat 4 program pelatihan yang terealisasi. Dengan pengolahan data tersebut, maka diduga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prestasi Jakarta Hebat.

Hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengembangan karir, yaitu suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan, serta pengalaman seseorang dalam pekerjaan mereka. Pengembangan karir sangat penting karena membawa sejumlah manfaat bagi individu, dan organisasi, serta memiliki dampak positif yang signifikan pada berbagai aspek kehidupan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui pengembangan karir akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki pengembangan yang baik. Pengembangan karir merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Permasalahan terkait pengembangan karir pada PT. Prestasi Jakarta Hebat, dapat dilihat dari kenaikan jabatan karyawan pada tiga tahun terakhir. Berikut ini merupakan Tabel 1.3 kenaikan jabatan karyawan pada PT. Prestasi Jakarta Hebat.

Tabel 1.3
Data Pengembangan Karir Karyawan PT. Prestasi Jakarta Hebat Tahun 2020 s.d. 2022

No	Jabatan sebelumnya	Mulai dan sampai		Jabatan Sekarang	Keterangan
1	Staff Purchasing	Maret 2020 2 Karyawan	September 2022 2 Karyawan	Staff Purchasing	Tidak ada kenaikan/penurunan jabatan
2	Cook Helper-1	Februari 2021 2 Karyawan	Maret 2022 3 Karyawan	Head Cook-2	Terdapat Kenaikan Jabatan
3	Barista	Mei 2021 3 Karyawan	Juli 2022 3 Karyawan	Barista	Tidak ada kenaikan/penurunan jabatan

Sumber: Pra survei PT. Prestasi Jakarta Hebat, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil pra survei dari pengembangan karir pada PT. Prestasi Jakarta Hebat, menunjukkan hasil yang tidak maksimal yaitu mengalami penurunan jabatan, dan beberapa karyawan tetap di jabatan yang sama. Masalah lain yang sering kali tidak disadari oleh karyawan adalah kurangnya pemahaman mereka tentang pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan karir karyawan belum sepenuhnya diterapkan untuk seluruh karyawan.

Hal itulah yang menjadi pemicu karir karyawan yang kurang mencerminkan kondisi yang sebenarnya terjadi. Sehingga menjadikan system pelatihan, dan pengembangan karir ini yang tidak lengkap, dan menyeluruh yang akan mengakibatkan terjadinya kekecewaan, dan ketidakpuasan bagi beberapa pihak yang akan dikembangkan karirnya tersebut. Akibatnya, kinerja perusahaan menurun, dan hal ini mencerminkan persepsi karyawan terhadap pelatihan yang tidak memuaskan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun jika merujuk berdasarkan penelitian Agrasadya, dkk (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel pelatihan berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) variabel pengembangan karir berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) sedangkan menurut Masnun, dkk (2022) variabel pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Nurul Fizai, M. Imam Muttaqijn. (2018), Jurnal Dinamika UMT. Vol 3, No 1. ISSN (P-2477-1546), dan (e-2581-1894). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Megah Makmur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi menunjukkan 69,5%, sedangkan sisanya Sebesar 30,5%, dipengaruhi hal lain yang tidak diteliti dari penelitian ini.

Niken Larasati, Taat Kuspriyono, dan Lady Diana Warpindyastuti, (2023). Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2, No.1, e-ISSN: 2963-7643. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Windita Puti Bahari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Pelatihan dan pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan sebesar 74,2%, selebihnya dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian.

Kristianto, Toga Sehat Sihite, (2023). Jurnal Minfo Polgan. Vol. 12, No 2, e-ISSN: 2797-3298, p-SSN: 2089-9424. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. Menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Produktivitas Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu sebesar 55,1%.

Mohammad Hamzah, Enza Resdiana, (2023). Jurnal Public Corner Fisip Universitas Wiraraja. Vol 18, No 2, e-ISSN: 2621-475X. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien kolerasi (R Squer), sebesar 0,728, hal ini berarti Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh besar 75,8%, sedangkan sisanya 24,2%, Kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Agrasadya, Ayu Rahma Dianti, dan Ading Sunarto, (2023). Journal of research and Publication Innovation. Vol 1, No 4, e-ISSN: 2985-4768. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh-Nya nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0.675 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan

Pengembangan Karier (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 67,5% sedangkan sisanya (100-67,5%) = 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

P. Elisia Sukma Dewi, P. Indah Rahmawati, (2020). Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 2, No. 2, p-ISSN: 2685-5526. Pelatihan dan Pengembangan Karier Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort And Spa. Hasil tersebut menunjukan bahwa Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,739 atau 73,90%, sedangkan 0,261 atau 26,10% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir.

Farida, dan Muhammad Naim, (2021). Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 2, No 2, e-ISSN 2721-4907. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir untuk menjelaskan variabel dependen (terikat), yaitu Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare sebesar 93,1%. Sedangkan sisanya 06,9%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pandapotan Sitompul, Juniana P Guterres, (2023). Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis. Vol 5, No 4, e-ISSN: 2714-8491. Pengaruh Keselamatan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) UP2B SUMBAGUT. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinan (R Square) sebesar 0,706. Artinya, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Keselamatan Kesehatan kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir sebesar 70,6%. Sedangkan 29,4% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Sofia Lorent Hutabarat, Zeinyta Azra Haroen, dan Rini Wijayaningsih, (2023). Jurnal Economina. Vol 2, No 10, e-ISSN: 2963-1181. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R-square senilai 0,598 atau 59,8%. Hal tersebut bahwa 59,8 % variabel kinerja karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Tmur dapat diketahui oleh variasi dari kedua variabel independent, yaitu

Pelatihan dan Pengembangan Karir. Sisanya 40,2 %, dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan

(dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak.

Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,405	0,268	Valid
2	0,582	0,268	Valid
3	0,628	0,268	Valid
4	0,564	0,268	Valid
5	0,659	0,268	Valid
6	0,693	0,268	Valid
7	0,517	0,268	Valid
8	0,507	0,268	Valid
9	0,665	0,268	Valid
10	0,517	0,268	Valid

Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat di lihat bahwa nilai rhitung > rtabel (0,263). Dengan demikian, maka semua item kuesioner variabel, pelatihan dinyatakan valid dan kuesioner tersebut layak digunakan untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,775	0,268	Valid
2	0,735	0,268	Valid
3	0,780	0,268	Valid
4	0,600	0,268	Valid
5	0,758	0,268	Valid
6	0,752	0,268	Valid
7	0,751	0,268	Valid
8	0,677	0,268	Valid
9	0,804	0,268	Valid
10	0,737	0,268	Valid

Sumber: data diolah penulis 2024

Atas dasar Tabel 4.10 ternyata bahwa rhitung > rtabel (0,268). Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa semua item kuesioner variabel Pengembangan Karir dinyatakan valid, dan kuesioner tersebut layak digunakan untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,652	0,268	Valid
2	0,635	0,268	Valid
3	0,674	0,268	Valid
4	0,683	0,268	Valid
5	0,689	0,268	Valid
6	0,623	0,268	Valid
7	0,749	0,268	Valid
8	0,578	0,268	Valid
9	0,712	0,268	Valid
10	0,635	0,268	Valid

Sumber: data diolah penulis 2024

Berlandaskan Tabel 4.11 di atas, terbukti bahwa rhitung > rtabel (0,268). Dengan demikian, dapat diekstrak bahwa semua item kuesioner variabel Kinerja Karyawan

dinyatakan valid, dan kuesioner tersebut layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Realibilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Pelatihan	0,863	0,600	Reliabel
Pengembangan Karir	0,933	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,906	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah penulis 2024

Atas dasar Tabel 4.12 di atas, data menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,600. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorof Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99961686
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.051
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov smirnov test di atas, ternyata data tersebut menampilkan nilai Asymp.sig (2 tailed) yaitu 0,92 > 0,05. Dengan demikian, maka nilai residual berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Multikorelitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	6.199	3.519		1.761	.084	
	Pelatihan	.257	.132	.232	1.951	.057	.420
	Pengembangan karir	.598	.110	.645	5.422	.000	.420

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas diperoleh data yaitu, bahwa output nilai coeffisinet nilai VIF variabel Pelatihan

(X1), dan variabel Pengembangan Karir (X2) yaitu 2.379 dan nilai Tolerance sebesar 0,420. Jadi dapat diketahui ternyata bahwa nilai kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF $2.379 < 10$, dan nilai Tolerance $0,420 > 0,10$. Maka model regresi tersebut dinyatakan bebas dari multikorelitas..

3) Uji Autokorelasi

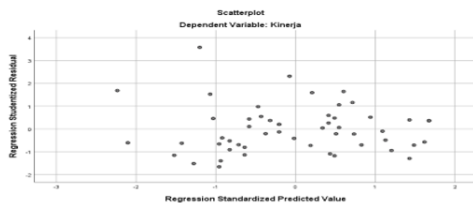
Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 ^a	.697	.685	3,05787	2,305

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, model regresi ini tidak terdapat autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan SPSS nilai Durbin Watson diperoleh sebesar 2.305, dan nilai tersebut berada yaitu bahwa dalam interval 1,550-2,460

4) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
 Uji Heterokedastisitas Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, sebaran titik-titik menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak pada sumbu Y, dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan=.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.897	4.332		2.054	.045
	Pelatihan	.800	.106	.723	7.541	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.17 di atas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 8,897 + 0,800X1$

Tabel 4.18
 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.836	3.065		3.209	.002
	Pengembangan Karir	.762	.073	.821	10.378	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.18 diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 9,836 + 0,762X2$

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.199	3.519		1.761	.084
	Pelatihan	.257	.132	.232	1.951	.057
	Pengembangan Karir	.598	.110	.645	5.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda seperti tampak berikut ini.

$$Y = 6,199 + 0,257X1 + 0,598X2 + e.$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat disimpulkan seperti berikut ini.

Constant sebesar 6,199 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Pelatihan (X1), dan variabel Pengembangan Karir (X2), jika variabel independen tidak ada, maka variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami penurunan.

Pelatihan (X1) sebesar 0,257. Menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Pelatihan (X1) maka akan memengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 6,199, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,598. Menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Pengembangan Karir (X2) maka akan memengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 6,199. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.20
 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Variabel (X1) terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.20 ternyata datanya menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,732. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut berada pada rentang 0,600-0,799. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang “kuat”.

Tabel 4.21
 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Correlations			
		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah penulis 2024

Atas dasar hasil Tabel 4.21 di atas, data menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,821. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut berada pada rentang 0,800-1,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang “sangat kuat”.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi 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	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.835 ^a	.697	.685	3,058	.397	58,666	2	51	.000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karir
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, ternyata bahwa hubungana antara Pelatihan (X1), dan Pengembangan Karir (Y) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,835. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut berada pada rentang 0,800-1,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang “sangat kuat” terhadap Kinerja Karyawan

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.513	3.802

a. Predictors: (Constant), Pelatihan
 Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.23 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,522. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya sebesar (100%-52,2%) = 47,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.668	3.139

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir
 Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,674. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,4%. Sedangkan sisanya sebesar (100%-67,4%) = 32,6%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.685	3.058

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan
 Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.25 tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,697. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,7%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 69,7\%) = 30,3\%$, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
 Hasil Uji T Variabel Pelatihan (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.897	4.332		2.054	.045
	Pelatihan	.800	.106	.723	7.541	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan data Tabel 4.26 di atas, di peroleh thitung > ttabel sebesar $(7,541 > 1,675)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, dan H1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prestasi Jakarta Hebat

Tabel 4.27
 Hasil Uji T Variabel Pengembangan Karir (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.836	3.065		3.209	.002
	Pengembangan Karir	.762	.073	.821	10.378	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan data Tabel 4.27 di atas, diperoleh thitung > ttabel sebesar $(10,378 > 1,675)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prestasi Jakarta Hebat

Tabel 4.28
 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1097.122	2	548.561	58.666	.000
	Residual	476.878	51	9.351		
	Total	1574.000	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan
 Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan uji F pada Tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai fhitung > ftabel $(58,666 > 3,179)$, dan nilai signifikan $< 0,05$ $(0,000 < 0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, dan H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan (X1) dan variabel Pengembangan Karir (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan BAB IV pembahasan dan hasil penelitian, mengenai pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut.

- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,897 + 0,800X1$, nilai korelasi sebesar 0,723, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “kuat”. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,522 atau 52,2%, dan uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel $(7,541 > 1,675)$. Dengan demikian Ho ditolak, dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,836 + 0,762X2$ nilai korelasi sebesar 0,821 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “sangat kuat”. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,674 atau 67,4%, dan uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel $(10,378 > 1,675)$. Dengan demikian Ho ditolak, dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.
- Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,199 + 0,257X1 + 0,598X2$, nilai korelasi sebesar 0,835, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “sangat kuat”. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,697 atau 69,7% dan uji hipotesis di peroleh thitung > ttabel $(58,666 > 1,675)$. Dengan demikian HO ditolak, dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara

Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A., Dianti, A. R. & Sunarto, A., 2023. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), pp. 1237-1247. E-ISSN: 2985-4768.
- [2] Dewi, P. E. S. & Rahmawati, P. I., 2020. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2). P-ISSN: 2685-5526.
- [3] F. & Naim, M., 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2). ISSN. 2721-4907.
- [4] Fizai, N. & Muttaqinj, M. I., 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika UMT*. 3(1). E-ISSN: 2581-1894.
- [5] Hamzah, M. & Resdiana, E., 2023. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. *E-journalwiraraja.com*, 18(2). E-ISSN: 2621-4755.
- [6] Hutabarat, S. o., Haroen, Z. A. & Wijayaningsih, R., 2023. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur. *Jurnal Economia*, 2(10). E-ISSN: 2963-1181.
- [7] K., Sihite, T. S., Purba, D. T. & Saragih, M., 2023. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2). E-ISSN: 2797-3298.
- [8] Larasati, N., Kuspriyono, T. & Warpindyastuti, L. D., 2023. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada CV Windita Putri Bahari. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(4). E-ISSN: 2963-7643.
- [9] Sitompu, P. et al., 2023. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT. *Jurnal Informatika dan Bisnis*, 5(4), pp. 1228-1232. E-ISSN: 2714-849.