

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN FACTORY 3 BAGIAN CUTTING PADA PT PRATAMA ABADI INDUSTRI DI TANGERANG SELATAN

Mellia Ridhoari WP¹, Dede Andi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1,
Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: melliaaaa17@gmail.com¹, dosen02463@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of job training and career development on the performance of factory employees in 3 cutting sections at PT Pratama Abadi Industri at South Tangerang either partially or simultaneously. This research method uses quantitative methods, with a sample size of 90 respondents. The data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, simultaneous correlation coefficient test, simultaneous coefficient of determination test, simultaneous, t test and f test. Based on the t test, the value obtained is $t_{count} > t_{table}$ ($3.586 > 1.987$) and the significance value is $0.001 < 0.05$. This means that job training (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Partially testing the hypothesis for the career development variable (X2) obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.764 > 1.987$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that career development (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ ($267.128 > 2.710$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that job training (X1) and career development (X2) have a significant simultaneous effect on employee performance (Y).

Keywords: Job Training, Career Development & Employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan *Factory 3 Bagian Cutting* pada PT Pratama Abadi Industri Di Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden, Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi secara simultan, uji koefisien determinasi secara simultan, uji t dan uji f. Berdasarkan uji t diperoleh nilai thitung $>$ ttabel ($3,586 > 1,987$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel pengembangan karir (X2) diperoleh nilai thitung $>$ ttabel ($4,764 > 1,987$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai fhitung $>$ ftabel ($267,128 > 2,710$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir & Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Pengaruh teknologi yang maju saat ini membuat persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin ketat dan menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Jika suatu perusahaan tidak dapat mengikuti perubahan-perubahan ini, maka perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan bisnisnya. Itulah mengapa penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem manajemen yang baik. Ancaman terbesar bagi keberhasilan sebuah perusahaan adalah memiliki karyawan yang tidak siap dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Karyawan harus mampu beradaptasi dengan teknologi baru dan cara-cara baru dalam melakukan sesuatu.

SDM merupakan penggerak utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sehingga keberhasilan atau kegagalan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang baik dan memahami apa yang dibutuhkan perusahaan. Dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan karyawannya, perusahaan dapat berkembang dalam mencapai tujuan nya.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam suatu periode tertentu, yang mencakup tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Chaerudin (2020:28) dalam bukunya menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan, dinilai baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian pada PT Pratama Abadi Industri yang beralamat di Jl. Raya Serpong Kilometer 7, Pakualam, Kecamatan Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310. PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan merupakan perusahaan penanaman modal asing (Korea) yang bergerak di bidang manufaktur produsen sepatu atletik untuk merek NIKE dengan jumlah karyawan sekitar 6000.

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu, mulai dari menilai dan mengukur seberapa baik karyawan dalam

melaksanakan tugas-tugasnya dan bertanggung jawab pada setiap pekerjaannya. Berikut ini merupakan data penilaian kinerja karyawan Factory 3 Bagian Cutting pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan Pada Tahun 2020-2022.

Tabel I Data Penilaian Kinerja Karyawan *Factory 3* Bagian *Cutting*

Tahun	Jumlah Target (pasang)	Pencapaian	Presentase	Keterangan
2020	2.333	1.968	84,35%	Tidak Tercapai
2021	4.562	3.562	78,08%	Tidak Tercapai
2022	6.233	5.389	86,46%	Tidak Tercapai
Total	13.128	10.919	82,96%	Tidak Tercapai

Sumber : Data PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami penurunan setiap tahun nya sebesar 82,96%. Tetapi perusahaan tetap menerapkan target yang lebih tinggi dari tahun sebelumnya, walaupun pencapaian yang didapatkan masih kurang maksimal. Pada tahun 2020 perusahaan menargetkan sebesar 2.333, tetapi pencapaian yang di dapatkan hanya sebesar 1.968 dengan presentase 84,35%. Sedangkan pada tahun 2021 perusahaan menaikkan target sebesar 4.562, tetapi pencapaian yang di dapatkan hanya sebesar 3.562 dengan presentase 78,08%. Lalu pada tahun 2022 perusahaan menaikkan target kembali sebesar 6.233 dan pencapaian yang di dapatkan hanya sebesar 5.389 dengan presentase 86,46%. Hal tersebut disebabkan oleh faktor rendahnya tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, kurangnya kerjasama dalam tim serta rendahnya disiplin karyawan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan upaya-upaya perbaikan untuk mengembalikan peningkatan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan akan bersaing untuk mendapatkan posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai bila perusahaan mampu membangun suasana kerja yang memungkinkan karyawan-nya berkinerja dengan baik. Kinerja

karyawan merupakan kemampuan serta keterampilan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas-tugasnya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan adalah dengan membangun program pelatihan kerja. Menurut Sri Larasati (2018:110), Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan kerja sangat penting karena dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar cenderung lebih produktif dan efisien dalam pekerjaan. Tidak hanya itu, pelatihan kerja dapat membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, kebijakan perusahaan atau tuntutan pasar agar terlatih dengan baik serta siap menghadapi tantangan baru. Berikut data pelatihan kerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan *Factory 3 Bagian Cutting* pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan pada tahun 2020-2022

Tabel II Data Pelatihan Karyawan *Factory 3 Bagian Cutting*

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang sudah dilakukan Pelatihan		Karyawan yang belum dilakukan Pelatihan	
		Karyawan	Persentase	Karyawan	Persentase
2020	90	79	87%	11	13%
2021	90	75	83%	15	17%
2022	90	84	93%	6	7%

Sumber : Data PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 jumlah karyawan yang sudah melakukan pelatihan sebanyak 79 orang dengan persentase 87%. Sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 4% dengan persentase 83% dan diikuti oleh karyawan yang sudah melakukan pelatihan sebanyak 75 orang. Lalu pada tahun 2022 mengalami kenaikan drastis sebesar 10% dengan persentase 93% dan diikuti oleh karyawan yang sudah melakukan pelatihan sebanyak 84 orang.

Selain pelatihan kerja, pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kualitas SDM diperusahaan. Menurut Hamali (2016:155), Pengembangan karir bertujuan melatih karyawan

baru untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, dengan cepat dan ekonomis. Semakin lama karyawan tersebut bekerja, semakin tumbuh juga rasa keinginan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi. Berikut data pengembangan karir pada karyawan *Factory 3 Bagian Cutting* pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan pada tahun 2020-2022.

Tabel III Data Pengembangan Karir Karyawan *Factory 3 Bagian Cutting*

Tahun	Jumlah Karyawan	Promosi	Presentase
2020	90	12	13%
2021	90	7	8%
2022	90	15	17%

Sumber : Data PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 perusahaan hanya melakukan promosi jabatan kepada 12 karyawan dengan presentase 13%. Sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan, perusahaan hanya melakukan promosi jabatan kepada 7 karyawan dengan presentase 8%. Hal ini disebabkan karena berkurangnya karyawan yang mengikuti pelatihan kerja dan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Lalu pada tahun 2022 mengalami kenaikan yang cukup drastis, perusahaan melakukan promosi jabatan kepada 15 karyawan dengan presentase 17%.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sesuai dengan penelitian terdahulu, penelitian ini juga telah dilakukan oleh Darmawana & Anggelina (2022) terdapat pengaruh negatif antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI DAOP V Purwokerto. Sedangkan Kaengke dkk (2018) terdapat pengaruh positif Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Manado dan Christian (2019) menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Tbk di Manado. Sedangkan.

Sesuai dengan penelitian terdahulu, penelitian ini juga telah dilakukan oleh Sukma (2017) menunjukkan terdapat Pengaruh negatif

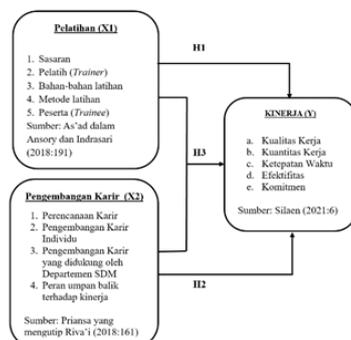
Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PG Krebet Baru Bululawang Malang. Sedangkan Maulana dkk (2024) terdapat pengaruh positif Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ciomas Adisatwa Maros dan Aidah dkk (2020) menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomindo Primakarya.

Sesuai dengan penelitian terdahulu, penelitian ini juga telah dilakukan oleh Tirtayasa (2023) terdapat pengaruh yang negatif antara Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja karyawan Pada Lembaga Sinergi Sriwijaya Peduli. Sedangkan Agrasadya dkk (2023) menunjukkan pengaruh positif antara Pengaruh Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bogor dan Jumawan dkk (2018) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi.

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini yaitu menjelaskan Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk membantu dalam memahami penelitian ini, diperlukan adanya suatu kerangka pemikiran sebagai berikut: Berikut ini adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini.



Gambar I. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis yang terdapat rumusan masalah penelitian belum jawaban empiris.

1. $H01 = 0$: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan *Factory 3* Bagian *Cutting* pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan.
2. $Ha1 \neq 0$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan *Factory 3* Bagian *Cutting* pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan.
3. $H02 = 0$: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan *Factory 3* Bagian *Cutting* pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan.
4. $Ha2 \neq 0$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan *Factory 3* Bagian *Cutting* pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan.
5. $H03 = 0$: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan *Factory 3* Bagian *Cutting* pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan.
6. $Ha3 \neq 0$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan *Factory 3* Bagian *Cutting* pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Menurut Sugiyono (2019:2), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini

menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kasual dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dan penelitian dilakukan di PT Pratama Abadi Industri yang beralamat di Jl. Raya Serpong Kilometer 7, Pakualam, Kecamatan Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310.

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, hingga teknik uji statistik yang dipergunakan. Proses penelitian ini dilaksanakan dari bulan November 2023 sampai Juni 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan kedalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan di PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan berjumlah 116 orang.

Populasi responden karyawan Factory 3 Bagian Cutting pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan pada tahun 2023 berjumlah 116 karyawan, maka sampel yang di ambil sebagai penelitian menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95%, dan tingkat error 5% adalah:

$$\begin{aligned} N &= 116 \text{ orang (jumlah populasi/pegawai)} \\ e^2 &= (5\%)/100 = 0,05 \\ e^2 &= 0,05 \text{ dikuadratkan } (0,05 \times 0,05 = 0,0025) \\ n &= \frac{116}{1 + (116 \times 0,05^2)} \\ n &= \frac{116}{1 + (116 \times 0,0025)} \\ n &= \frac{116}{1,29} \\ n &= 89,922 \text{ dibulatkan } 90 \text{ orang/responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 90 orang. Jumlah responden tersebut dianggap sudah

representative untuk memperoleh data penulisan yang mencerminkan keadaan populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang dirasakan dan diharapkan oleh karyawan.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2019), Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Untuk melihat kejelasan pengaruh variabel bebas dalam hal ini pelatihan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berusia kurang dari < 20 tahun sebanyak 7 orang atau 7,8%, yang berusia antara 21-30 Tahun sebanyak 81 orang atau 90,0%, yang berusia > 31 tahun sebanyak 2 atau 2,2%.

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang atau 46,7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang atau 53,3%.

Menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan Seimbang. Berdasarkan tabel di atas, responden yang bekerja < 1 Tahun sebanyak 21 atau 23,3 %, responden yang bekerja 2-3 tahun sebanyak 37 atau 41,1 %, responden yang bekerja 4-5 tahun sebanyak 24 atau 26,7 % dan responden yang bekerja > 6 tahun sebanyak 8 atau 8,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 2-3 tahun merupakan kelompok yang dominan atau paling banyak, sementara responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun merupakan kelompok yang paling sedikit.

**Uji Instrumen Data
 Uji Validitas**

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pelatihan dan pengembangan di perusahaan ditujukan untuk seluruh karyawan	0,877	0,207	Valid
2	Pelatihan dan pengembangan di perusahaan membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, kebijakan perusahaan, atau perubahan dalam lingkungan kerja	0,890	0,207	Valid
3	Pelatih dapat berinteraksi dengan baik kepada peserta pelatihan	0,918	0,207	Valid
4	Pelatih menguasai materi sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	0,855	0,207	Valid
5	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan	0,859	0,207	Valid
6	Bahan-bahan pelatihan yang digunakan sangat membantu karyawan dalam memahami materi yang disampaikan	0,891	0,207	Valid
7	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan karyawan	0,922	0,207	Valid
8	Panitia pelatihan memiliki kesigapan dalam membantu para peserta pelatihan	0,887	0,207	Valid
9	Peserta yang ikut dalam pelatihan memiliki antusias yang tinggi	0,833	0,207	Valid
10	Peserta terlibat aktif dalam kegiatan pelatihan	0,837	0,207	Valid

Berdasarkan hasil tabel correlations di atas, Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel pelatihan kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel V. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pengembangan Karir (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama pada karyawan untuk perencanaan karir	0,888	0,207	Valid
2	Karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan karir	0,896	0,207	Valid
3	Pengembangan karir terbuka untuk semua karyawan	0,864	0,207	Valid
4	Karyawan memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir diperusahaan	0,895	0,207	Valid
5	Karyawan melibatkan diri dalam kegiatan atau proyek di luar tugas rutin untuk meningkatkan pengalaman dan keterampilan	0,843	0,207	Valid
6	Pelatihan yang karyawan ikuti dapat bermanfaat untuk pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM	0,900	0,207	Valid
7	Departemen SDM memberikan informasi yang jelas mengenai peluang pengembangan karir di perusahaan	0,890	0,207	Valid
8	Pengembangan karir merupakan dampak kinerja baik yang karyawan kerjakan	0,910	0,207	Valid
9	Saran dan kritik yang saya terima memiliki dampak positif terhadap perbaikan kinerja saya	0,891	0,207	Valid
10	Penghargaan yang saya terima memberikan dorongan untuk berkolaborasi dan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja	0,867	0,207	Valid

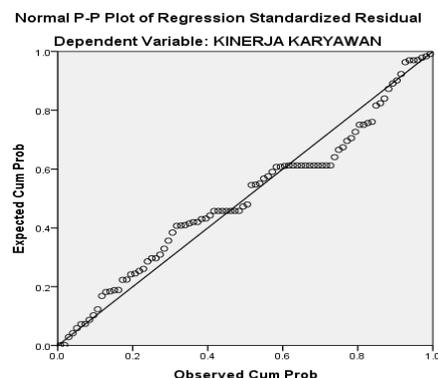
Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel pengembangan karir (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,207), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel VI. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,880	0,207	Valid
2	Saya bekerja sesuai dengan SOP perusahaan	0,878	0,207	Valid
3	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,923	0,207	Valid
4	Saya bersedia lembur untuk memenuhi target Perusahaan	0,835	0,207	Valid
5	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja Perusahaan	0,919	0,207	Valid
6	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0,909	0,207	Valid
7	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan	0,894	0,207	Valid
8	Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas	0,887	0,207	Valid
9	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	0,731	0,207	Valid
10	Saya selalu memberikan yang terbaik tanpa harus diperintah oleh atasan	0,770	0,207	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,207), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas**



Gambar II Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

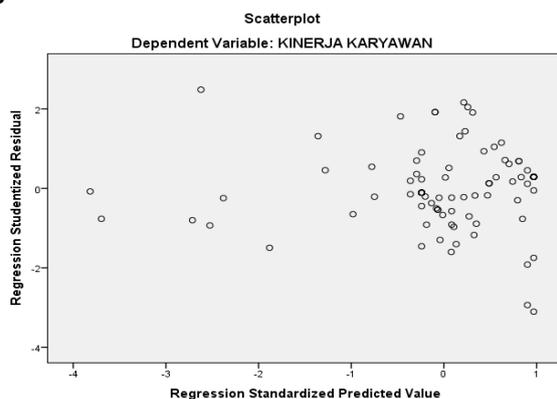
Tabel VII. Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN	.126	7.916
	PENGEMBANGAN KARIR	.126	7.916

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel pelatihan kerja sebesar 0,126 dan pengembangan karir sebesar 0,126 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan kerja sebesar 7,916 dan variabel pengembangan karir sebesar 7,916 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar II. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola

penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Koefisien korelasi berganda dipergunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antar variabel secara simultan. Berdasarkan hasil pada analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh persamaan regresi berbentuk sebagai berikut:

Tabel VIII Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.978	1.661		2.997	.004
	PELATIHAN	.389	.109	.405	3.586	.001
	PENGEMBANGAN KARIR	.494	.104	.538	4.764	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,978 + 0,389X_1 + 0,494X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,978 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) tidak ada perubahan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,978 *point*.
- Nilai pelatihan kerja (X_1) 0,389 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X_1), jika dinaikan 1 (satuan) pada variabel pelatihan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,389 *point*.
- Nilai pengembangan karir (X_2) 0,494 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X_2), jika dinaikan 1 (satuan) pada variabel pengembangan karir (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,494 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi, dapat berpedoman pada tabel berikut ini:

Tabel IX Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (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	.927 ^a	.860	.857	2.980

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,927 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel pelatihan kerja (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 23, sebagai berikut:

Tabel X Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan Kerja(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	.927 ^a	.860	.857	2.980

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Adapun untuk menentukan besarnya nilai *t* tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (90-2) = 88,$$

$$\text{maka } t_{tabel} = 1,987$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai *t* hitung > *t* tabel atau signifikansi < 0,05. Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 23, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel XI Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.978	1.661		2.997	.004
PELATIHAN	.389	.109	.405	3.586	.001
PENGEMBANGAN KARIR	.494	.104	.538	4.764	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel atau (3,586 > 1,987) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XII Hasil Uji 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	4745.658	2	2372.829	267.128	.000 ^b
	Residual	772.798	87	8.883		
	Total	5518.456	89			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *F* hitung > *F* tabel atau (267,128 > 2,710), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,978 + 0,389X_1$, uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,764 > 1,987$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kosdianti & Sunardi (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi sebesar $Y = 7,352 + 0,815X$ dan hasil uji hipotesis t didapatkan hasil t -hitung $>$ t -tabel atau ($8,746 > 1,980$), hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaengke dkk (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado di mana pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di buktikan dengan nilai t hitung sebesar $4,593 > t$ -tabel = $1,660$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

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

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,978 + 0,494X_2$, uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,244 > 1,987$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian Maulana dkk (2024) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Ciomas Adisatwa Maros di mana pengujian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Maros. di buktikan dengan nilai t hitung sebesar t hitung $6,448 > t$ tabel $1,687$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

3. 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 $Y = 4,978 + 0,389X_1 + 0,494X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar $0,927$ artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 86% sedangkan sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($267,128 > 2,710$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Jumawan dkk (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi di mana pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X₁) dan pengembangan karir (X₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). di buktikan dengan nilai F hitung $25.908 > F$ tabel 3.13 , dan signifikan $0,000 < 0,05$.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian sebelumnya dan dari hasil analisis yang dilakukan pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan dengan sampel sebanyak 90 responden dan 116 populasi, serta pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pratama Abadi Industri. Yang mana Pelatihan Kerja (X₁) yang dirasakan oleh karyawan berjalan dengan baik, serta materi pelatihan mudah di pahami. Semua hal tersebut apabila tidak dilaksanakan atau direncanakan dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja, namun sebaliknya jika

dapat dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,586 > 1,987$) hal ini menunjukkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak dengan alasan yang kuat. Temuan ini didukung oleh signifikansi nilai ($0,000 < 0,05$), yang menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pratama Abadi Industri. Yang mana Pengembangan Karir (X2) yang dirasakan oleh karyawan, perusahaan memberikan berbagai kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui proyek-proyek strategis, rotasi pekerjaan, dan program mentorship. Semua hal tersebut apabila tidak dilaksanakan atau direncanakan dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja, namun sebaliknya jika dapat dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,764 > 1,987$) hal ini menunjukkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak dengan alasan yang kuat. Temuan ini didukung oleh signifikansi nilai ($0,000 < 0,05$), yang menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pratama Abadi Industri, yang mana jika pelatihan kerja dan pengembangan karir dikelola dengan baik akan berdampak baik bagi kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} $267,128 > 2,710$ yang artinya ada alasan kuat pada H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$), kesimpulannya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- [2] Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewel, Yantje Uhing. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 6. No.1.
- [3] Agrasadya, Ayu Rahma Dianti, Ading Sunarto. (2023). *Pengaruh Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bogor*. *Journal of Research and Publication Innovation (JORAPI)*. Vol. 1. No.4.
- [4] Ansory, H. A. F., dan Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli)*. Indomedia Pustaka.
- [5] Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media
- [6] Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- [7] Chusminah dan Haryati, R. A. (2019). *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan*. *Jurnal Sekretari dan Manajemen Widya Cipta*. Vol. 3 No. 1 Maret 2019.
- [8] Daniel, T. C., Koleangan, R., & Sepang, J. L. (2019). *Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada pt. Unilever tbk di manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- [9] Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). *Motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 47-56.
- [10] Dede Andi, Melda Wiguna (2022). *Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan, Vol 11, No.1 halaman 31-40*.
- [11] Fauzi, Ahmad dan Hidayat, Rusdi (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- [12] Ghozali. (2017). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- [13] Hamali, A. Y., (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Yogyakarta: CV. Caps (Center for Academic Publishing Service).
- [14] Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [15] Jumawan, J., dan Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. Vol. 3. No. 3 Oktober 2018.
- [16] Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- [17] Kasmir (2023). *Konsep & Teori Manajemen Umum*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- [18] Kosdianti, L., Sunardi, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- [19] Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [20] Maulana, R., Munizu, M., & Mustafa, F. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 19-27.