

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ISS INDONESIA AREA GELORA BUNG KARNO

Rykky Bond Santufo Silaban¹

Email : rikysilaban10@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

I Made Aryata²

Email : dosen01210@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 327 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin dan diperoleh sebanyak 77 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,242 > 1,992)$ dan diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, persamaan regresi diperoleh $Y = 14,852 + 0,515X_1$, koefisien korelasi 0,641 dengan tingkat hubungan yang kuat serta nilai koefisien determinasi sebesar 41,2%. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,405 > 1,992)$ dan diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, persamaan regresi diperoleh $Y = 18,500 + 0,524X_2$, koefisien korelasi 0,650 dengan tingkat hubungan yang kuat serta nilai koefisien determinasi sebesar 42,2%. Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,401 > 2,730)$ dan diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi $Y = 10,422 + 0,328X_1 + 0,344X_2$, koefisien korelasi 0,735 dengan tingkat hubungan yang kuat serta nilai koefisien determinasi sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training and career development on the performance of PT ISS Indonesia employees in the Gelora Bung Karno area partially and simultaneously. The method used was quantitative. The population in this study amounted to 327 respondents. The sampling technique used the Slovin Formula and obtained 77 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of this study are that training has a significant positive effect on employee performance as evidenced by the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.242 > 1.992)$ and strengthened by a significance of $0.000 < 0.05$, the regression equation obtained $Y = 14.852 + 0.515X_1$, correlation coefficient 0.641 with a strong relationship level and a determination coefficient value of 41.2%. Career development has a significant positive effect on employee performance as evidenced by the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.405 > 1.992)$ and strengthened by a significance of $0.000 < 0.05$, the regression equation obtained $Y = 18.500 + 0.524X_2$, a correlation coefficient of 0.650 with a strong relationship level and a determination coefficient value of 42.2%. Training and career development simultaneously have a significant positive effect on employee performance as evidenced by the hypothesis test obtained the calculated F value $> F$ table or $(43.401 > 2.730)$ and reinforced with a significance of $0.000 < 0.05$ with the regression equation $Y = 10.422 + 0.328X_1 + 0.344X_2$, correlation coefficient 0.735 with a strong relationship level and a determination coefficient value of 54.0% while the remaining 46.0% is influenced by other variables.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, perekonomian tidak lagi terbatas pada batas-batas negara. Kemajuan teknologi dan komunikasi telah memungkinkan

pengaliran informasi, barang, dan jasa antar negara. Namun, perbedaan antara perekonomian global dan nasional tetap signifikan. Perekonomian global merujuk pada sistem ekonomi yang melibatkan interaksi antara

negara-negara di seluruh dunia, sedangkan perekonomian nasional merujuk pada sistem ekonomi yang berfokus pada negara sendiri. Perekonomian global dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterbukaan pasar, teknologi, dan kebijakan moneter. Keterbukaan pasar memungkinkan pengaliran barang dan jasa antar negara, sehingga meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya. Teknologi juga memungkinkan pengaliran informasi dan keahlian antar negara, sehingga meningkatkan kemampuan produksi dan inovasi. Kebijakan moneter yang koordinasi antar negara juga dapat membantu menstabilkan sistem ekonomi global.

Di sisi lain, perekonomian nasional dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebijakan fiskal, kebijakan moneter, dan kualitas SDM. Kebijakan fiskal yang efektif dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan mengurangi kemiskinan. Kebijakan moneter yang tepat dapat menstabilkan inflasi dan menumbuhkan pertumbuhan ekonomi. Kualitas SDM juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan produksi dan inovasi. Indonesia sebagai salah satu negara di Asia Tenggara memiliki potensi besar dalam mengembangkan perekonomian nasional. Namun, untuk menghadapi tantangan globalisasi, Indonesia harus meningkatkan kemampuan produksi dan inovasi melalui investasi di bidang teknologi dan pendidikan. Selain itu, Indonesia harus meningkatkan kualitas SDM melalui program-program pendidikan dan pelatihan.

Di Indonesia keadaan ekonomi menunjukkan sejumlah karakteristik yang mencakup pertumbuhan stabil, kontribusi signifikan dari sektor industri dan jasa, serta konsumsi rumah tangga yang kuat. Meskipun menghadapi tantangan seperti ketidaksetaraan ekonomi, tingkat pengangguran, dan ketergantungan pada komoditas tertentu, negara ini terus berupaya untuk diversifikasi ekonomi dan meningkatkan ketahanan terhadap guncangan eksternal. Isu-isu lingkungan dan keberlanjutan menjadi fokus, dan upaya untuk meningkatkan infrastruktur terus dilakukan. Secara keseluruhan, Indonesia berada dalam dinamika pembangunan ekonomi yang perlu dikelola dengan hati-hati untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan inklusif.

Salah satu sumber daya terpenting perusahaan adalah sumber daya manusia. Namun, mereka sering diabaikan sebagai aset yang paling berharga bagi bisnis. Baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan publik, sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam sukses atau tidaknya perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini dikarenakan manusia adalah elemen pengorganisasian dan pelaksana kegiatan perusahaan. Kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan tidak hanya dituntut pada level managerial saja, tetapi juga hingga level bawah. Karena ukuran kinerja suatu organisasi tidak hanya dilaksanakan oleh para pengendalinya tapi juga kepada para pelaksananya. Dengan kinerja tersebut, para

karyawan harus dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Kerja sama yang erat dan saling mendukung antara berbagai elemen sumber daya manusia menjadi prasyarat untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia berperan sebagai pendorong utama semua kegiatan perusahaan. Evaluasi terhadap dukungan Sumber Daya Manusia juga perlu dipertimbangkan dengan memperhatikan seberapa banyak dan seberapa berkualitas Sumber Daya Manusia yang tersedia. Kuantitas yang dimiliki harus sejalan dengan beban kerja yang ada, sehingga tidak terjadi ketidakseimbangan baik kekurangan maupun kelebihan SDM. Selain itu, kualitas SDM harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

PT ISS Indonesia merupakan penyedia layanan fasilitas terpadu. ISS Indonesia penting bagi ISS Global. Meskipun ISS didirikan pada tahun 1934, sejarah global perusahaan ini dimulai pada tahun 1901. Perusahaan layanan fasilitas *International Service System* (ISS) didirikan di Kopenhagen, Denmark, pada tahun 1901. Layanan kebersihan, layanan katering, layanan pendukung, layanan properti, layanan keamanan, dan layanan manajemen fasilitas merupakan komponen penawaran ISS. ISS saat ini menjalankan bisnis di 50 negara, mempekerjakan lebih dari 550.000 orang dan menyediakan layanan kepada lebih dari 250.000 pelanggan. Dalam menjalankan bisnisnya, ISS berpedoman pada kerangka nilai yang dipegang teguh oleh seluruh pekerja ISS, yaitu: “*Honesty we respect, Entrepreneurship we act, Responsibility we are dan Quality we deliver*”. Seiring berjalannya waktu, ISS berharap dapat mengembangkan dan memimpin industri layanan fasilitas global. PT ISS Indonesia merupakan perusahaan *Integrated Facility Service* yang terbaik dan terbesar di Indonesia dengan cakupan layanan atas *Facility Services* (*cleaning service, office support service, gardening & landscaping, Integrated Pest Management, building maintenance service, indoor air quality service, wash room service, portable toilet service*), *Acces Control* (*security service*), *Catering Service*, *Parking Management Service*. Dengan disupport oleh lebih dari 300 *manager*, 900 *supervisor*, 2500 *teamleader* dan 54.000 *operator*, dengan lebih dari 3.000 kontrak B2B dan ISS Indonesia. ISS Indonesia tersebar di 140 kota, 9 kota besar diantaranya seperti Bandung, Semarang, Surabaya, Denpasar, Medan, Batam, Pekanbaru, Balikpapan dan Makassar dan Jakarta salah satunya PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno yang bergerak di bidang jasa kebersihan (*Cleaning Service*).

Alasan peneliti memilih PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno dikarenakan hasil observasi ke lapangan serta wawancara dengan Bapak Kepala Lapangan (*Site Head Area*) bahwa hasil kesimpulan dari observasi dan wawancara menyimpulkan bahwa hasil pelatihan yang dilakukan kepada karyawan masih belum

memberikan hasil yang optimal (tidak sesuai dengan target perusahaan) serta tidak sedikit karyawan yang masih mengalami kesulitan dalam mengembangkan karirnya. Beberapa permasalahan yang sering dihadapi adalah kebingungan akan tujuan karir, banyak orang yang tidak jelas tentang apa yang mereka inginkan dari karirnya. Mereka tidak memiliki visi jelas tentang tujuan dan sasaran karirnya, sehingga mereka tidak dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Selanjutnya, kurangnya kemampuan soft skills. Soft skills seperti komunikasi, teamwork, dan problem-solving adalah sangat penting dalam berkarier. Namun, beberapa orang memiliki kekurangan dalam kemampuan soft skills ini, sehingga mereka sulit untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya dan memiliki kesempatan untuk promosi. Selain itu, tidak adanya kesadaran akan pentingnya pengembangan diri. Beberapa orang memiliki kesadaran bahwa pengembangan diri adalah penting untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya dan memiliki kesempatan untuk promosi. Namun, mereka tidak memiliki kesadaran bahwa pengembangan diri harus dilakukan secara teratur dan sistematis. membuat yang membuat kinerja karyawan menurun.

Seharusnya perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan mengambil langkah-langkah tindakan yang strategis dalam mengatasi permasalahan yang ada. Hal ini mencakup engan memiliki kebutuhan dan tujuan karir yang jelas, berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan karir yang sesuai, memiliki mentor atau *coach* yang tepat, meningkatkan kemampuan soft skill, memiliki network yang luas, memiliki rencana karir yang jelas, meningkatkan kemampuan hard skill, dan memiliki etos kerja yang baik, individu dapat meningkatkan kemampuan dan skillnya untuk menghadapi tantangan karir di masa depan. Dengan mengelola pelatihan dan pengembangan karir dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno pada akhir-akhir ini mengalami penurunan dimana kinerja karyawannya tidak mencapai target perusahaan sesuai dengan target perusahaan. Selain itu, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan terkadang tidak tepat pada waktunya (tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan). Hal ini dapat dibuktikan melalui tabel data kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

Tabel 1. 1
Data Pra Survei Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia
Area Gelora Bung Karno
Tahun 2023-2024

No	Indikator Kinerja	Target	Tahun 2023	Tahun 2024
1	Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	100%	82,5% (Sangat Memuaskan)	90% (Sangat Memuaskan)
2	Melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan	100%	80% (Cukup)	82,5% (Sangat Memuaskan)
3	Menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan baik	100%	80% (Cukup)	85% (Sangat Memuaskan)
4	Mampu bekerja sama dengan tim dalam mencapai target perusahaan	100%	75% (Cukup)	80% (Cukup)
5	Berinisiatif dalam mengimplementasikan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab	100%	82,5% (Sangat Memuaskan)	72,5% (Cukup)
	Rata-Rata	100%	80% (Cukup)	82% (Sangat Memuaskan)

Sumber: Diolah oleh Penulis (2025)

Berdasarkan pra survei pada tabel 1.1 yang peneliti lakukan pada PT Gelora Bung Karno Area ISS Indonesia tersebut di atas menunjukkan bahwa target kinerja karyawan belum mencapai 100%, menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan masih rendah. Hal ini yang menjadi latar belakang peneliti karena belum optimalnya target kinerja karyawan yang diperoleh oleh PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno sebagai objek penelitian yakni realisasi kinerja karyawan yang diperoleh masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya optimalnya pelatihan yang menghambat skill karyawan, kekurangan kemampuan, atau bahkan karena seseorang tersebut mengalami motivasi kerja yang menurun karena kurangnya motivasi dalam pengembangan karir untuk mengembangkan softskill maupun *hard skill* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT ISS Indonesia yang beroperasi secara global, merupakan salah satu penyedia layanan fasilitas terbesar di Indonesia. Dengan pengalaman puluhan tahun, ISS Indonesia menawarkan beragam layanan, mulai dari *cleaning services*, pengelolaan gedung, *security services*, hingga *facility management* terintegrasi. Di tengah dominasinya, ISS Indonesia tak terlepas dari persaingan ketat dengan sejumlah perusahaan lain yang juga menawarkan layanan serupa. Kompetitor utama ISS Indonesia antara lain adalah PT. G4S Indonesia merupakan bagian dari G4S, sebuah perusahaan keamanan global yang beroperasi di lebih dari 90 negara. Di Indonesia, G4S menyediakan berbagai layanan keamanan yang komprehensif, mulai dari pengamanan aset fisik hingga solusi teknologi keamanan, PT Shelter Indonesia merupakan perusahaan outsourcing berpengalaman dan profesional yang berdiri sejak tahun 2002 dengan memberikan berbagai pelayanan seperti layanan keamanan, kebersihan dan kebutuhan karyawan lainnya, PT CentrePark Citra Corpora Didirikan tanggal 1 November 2009 di Jakarta,

bisnis yang berkembang pesat di bidang jasa dan manajemen parkir. Dalam waktu singkat CentrePark menjadi salah satu perusahaan dengan pertumbuhan tercepat dan terbesar dalam industri jasa dan manajemen parkir di Indonesia, PT Tatur Utama Sejati merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Outsourcing atau penyedia jasa tenaga kerja meliputi *security*, *cleaning service*, *driver*, dan buruh, Gemilang Facility Service menyediakan solusi lengkap untuk pengelolaan fasilitas, termasuk jasa *rope access*, keamanan, kebersihan, dan taman, PT Ksatria Mulya Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyedia dan pengelolaan tenaga kerja, khususnya jasa tenaga kerja pengamanan atau satpam, PT Indonesia Bersih Rapi merupakan perusahaan yang menyediakan layanan jasa perawatan taman, kebersihan, *office boy* dan *office girl*, PT Fasolla Mitra Sarana merupakan perusahaan penyedia dan pengelola tenaga *Cleaning Service* dan *Office Boy* atau Outsourcing *Cleaning Service* dan *Office Boy*, dan lain-lain.

Menurut Bangun (2012:231) dalam Manoppo, dkk (2021) kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*). Sedangkan Wirawan (2012: 18) dalam Kosali (2023) mendefinisikan kinerja adalah keluaran kerja yang sesuai dengan syarat-syarat yang telah di tentukan oleh organisasi untuk di nilai yang terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Dari pendapat ahli di atas, menurut saya, kinerja merupakan bagaimana seseorang atau suatu unit kerja mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek hasil, perilaku, dan sifat yang relevan dengan pekerjaan, serta berkontribusi pada tujuan organisasi.

Menurut Mondy dalam Kosali (2023) pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan. Sedangkan dalam Darmawan dkk (2022) Pelatihan adalah proses mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional. Dari pendapat ahli di atas, menurut saya, pelatihan adalah suatu proses belajar yang efektif dan efisien untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

PT ISS Indonesia berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui berbagai program pelatihan yang komprehensif. Pelatihan ini dirancang untuk membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan perkembangan industri dan kebutuhan perusahaan, serta untuk mendukung pertumbuhan karir mereka. Berikut data jenis pelatihan yang dilaksanakan

oleh PT ISS Indonesia area Gelora Bung Karno.

Tabel 1. 2
Data Pelatihan Karyawan PT ISS Indonesia
Area Gelora Bung Karno

No	Jenis Pelatihan	Waktu Pelaksanaan
1	Data protection	22 April 2020
2	ISS escalation policy	22 April 2020
3	ISS information security	23 April 2020
4	Virtual meeting etiquette	4 September 2020
5	Training HSE KMI system	2 September 2021
6	Sosialisasi SOP bekerja dengan listrik dan listrik tegangan tinggi	1 dan 4 Maret 2022
7	Operation leadership forum	19 Mei 2022
8	WCD dan enviro campaign webinar 2022	12 September 2022
9	Safety Awareness	9 Agustus 2023
10	Sosialisasi new overtime concept	13 September 2023
11	HIRADC	24 November 2023
No	Jenis Pelatihan	Waktu Pelaksanaan
12	Refresh training NCC gardener	8-12 Januari 2024
13	Basic teknis level 11	9 Januari 2024
14	BNSP- Petugas taman	30 Januari 2024
15	Safety dan Defensive Riding	19 Februari 2024

Sumber: PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno (2025)

Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Dengan memiliki kemampuan yang lebih baik, karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. selanjutnya, pelatihan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Dengan memiliki kemampuan yang lebih baik, karyawan dapat merasa lebih percaya diri dan lebih senang dengan pekerjaannya. Selain itu, pelatihan dapat meningkatkan komunikasi antara karyawan dan manajemen. Dengan memiliki kemampuan yang lebih baik, karyawan dapat berkomunikasi dengan lebih efektif dan efisien dengan manajemen.

Namun, tidak semua perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pelatihan. Misalnya, metode pelatihan yang tidak efektif dapat menyebabkan karyawan tidak dapat memahami konsep yang diajarkan, sehingga kinerja mereka tidak meningkat. Oleh karena itu, perlu diperhatikan pilihan metode pelatihan yang efektif, seperti pelatihan berbasis simulasi, pelatihan berbasis project, dan pelatihan berbasis team. Materi pelatihan juga harus relevan dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Materi pelatihan yang tidak relevan dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang tertarik untuk belajar dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis kebutuhan dan tujuan perusahaan sebelum menentukan materi pelatihan. Selain itu, kualifikasi pelatihan yang tidak memadai dapat menyebabkan karyawan tidak dapat mengaplikasikan konsep yang diajarkan dalam praktik kerja sehari-hari. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemeriksaan kualifikasi pelatihan

oleh trainer dan fasilitator untuk memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan materi pelatihan.

Untuk melengkapi penelitian ini penulis melakukan pra survei untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebar kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang terkait dengan pelatihan, berikut disampaikan data pelatihan yang ada di PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

Tabel 1. 3
Data Pra Survei Pelatihan Karyawan PT ISS Indonesia
Area Gelora Bung Karno

No	Pelatihan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Responden
1	Instruktur pelatihan memiliki kemampuan komunikasi yang efektif dalam mengkomunikasikan konsep-konsep yang kompleks.	92,5%	7,5%	40
2	Peserta pelatihan memiliki kemampuan analisis yang baik dalam memahami materi pelatihan.	87,5%	12,5%	40
3	Materi pelatihan memberikan kesempatan untuk peserta pelatihan untuk memahami prinsip-prinsip dasar dan konsep-konsep yang terkait.	82,5%	17,5%	40
4	Metode pelatihan memberikan kesempatan untuk peserta pelatihan untuk berpartisipasi aktif dan mempraktikkan kemampuan-kemampuan yang baru dipelajari.	82,5%	17,5%	40
5	Pelatihan memiliki standar kualitas yang tinggi.	80%	20%	40
6	Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan para profesional dalam bidang-bidang tertentu.	87,5%	12,5%	40

Sumber: Hasil dari Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 pra survei yang peneliti lakukan pada PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno pada No. 1 aspek Instruktur pelatihan memiliki kemampuan komunikasi yang efektif dalam mengkomunikasikan konsep-konsep yang kompleks mendapat nilai persentase setuju 92,5% dan nilai persentase tidak setuju sebesar 7,5%, No. 2 aspek Peserta pelatihan memiliki kemampuan analisis yang baik dalam memahami materi pelatihan mendapat nilai persentase setuju sebesar 87,5% dan nilai persentase tidak setuju sebesar 12,5%, No. 3 aspek Materi pelatihan memberikan kesempatan untuk peserta pelatihan untuk memahami prinsip-prinsip dasar dan konsep-konsep yang terkait yang mendapat nilai persentase setuju sebesar 82,5% dan nilai persentase tidak setuju sebesar 17,5%. No. 4 aspek Metode pelatihan memberikan kesempatan untuk peserta pelatihan untuk berpartisipasi aktif dan mempraktikkan kemampuan-kemampuan yang baru dipelajari yang mendapat nilai persentase setuju sebesar 82,5% dan nilai persentase tidak setuju sebesar 17,5%. No. 5 aspek Pelatihan memiliki standar kualitas yang tinggi yang mendapat nilai persentase setuju sebesar 80% dan nilai persentase tidak setuju sebesar 20%. Serta No. 6 aspek Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan para profesional dalam bidang-bidang tertentu yang mendapat nilai persentase setuju sebesar 87,5% dan nilai persentase tidak setuju sebesar 12,5%.

Penelitian yang dilakukan oleh Salsabila dan

Asmike (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Resdiana (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan, penulis juga menemukan permasalahan di PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir adalah salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam prakteknya, pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi dan kesadaran karyawan terhadap tujuan organisasi. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan kemampuan, karyawan merasa lebih kompeten dan yakin dalam melakukan tugasnya, sehingga mereka menjadi lebih motivated dan terinspirasi untuk meningkatkan kinerja. Selanjutnya, pengembangan karir dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan dan dinamika organisasi. Dalam era yang semakin cepat berubah, kemampuan adaptasi menjadi sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan dapat memperbarui kemampuan mereka dan menjadi lebih efektif dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang datang.

Menurut Waseso Segoro dalam Pardede dkk. (2023) menyatakan pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Putri dan Frianto dalam Racmania dan Khoiri (2022) pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam era modern, perkembangan karir menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi individu. Namun, di beberapa industri, terutama di Indonesia, masih terdapat masalah kurangnya minat untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan yang rendah dalam hal pengembangan karir. Masalah ini dapat menyebabkan stres, frustrasi, dan kehilangan motivasi kerja. Kurangnya minat untuk dipromosikan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah karena kurangnya peluang promosi yang tersedia. Hal ini membuat karyawan merasa tidak ada harapan untuk naik jabatan dan mengalami stagnasi dalam karir. Selain itu, tingkat kepuasan dalam hal pengembangan karir juga dapat dipengaruhi oleh kurangnya peluang pengembangan diri. Karyawan yang tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan *skill* dan kemampuan mereka dapat merasa tidak puas dengan karir mereka.

Banyak perusahaan yang tidak memiliki budaya yang mendukung pertumbuhan dan

pengembangan karyawan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa tidak ada dukungan dari atas untuk mengembangkan karir mereka. Dalam beberapa kasus, tingkat kepuasan dalam hal pengembangan karir juga dapat dipengaruhi oleh faktor individual. Karyawan yang memiliki tujuan karir yang jelas dan memiliki kesadaran akan potensi diri mereka dapat lebih puas dengan karir mereka. Namun, karyawan yang tidak memiliki tujuan karir yang jelas dan kurang memiliki kesadaran akan potensi diri mereka dapat merasa tidak puas dengan karir mereka..

Untuk melengkapi penelitian ini penulis melakukan pra survei untuk memperoleh data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan terkait dengan motivasi, berikut disampaikan data pengembangan karir yang ada di PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

Tabel 1. 4
Data Pra survei Pengembangan Karir Karyawan PT ISS Indonesia
Area Gelora Bung Karno

No	Pengembangan Karir	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Responden
1	Karyawan dihargai dan dianggap memiliki hak yang sama dengan rekan-rekan lain.	95%	5%	20
2	Karyawan merasa diperhatikan dan didukung oleh atasan saya dalam mencapai tujuan karir.	92,5%	7,5%	20
3	Karyawan mendapatkan informasi yang jelas tentang peluang promosi dan kesempatan pengembangan karir di organisasi.	92,5%	7,5%	20
4	Karyawan memiliki rasa ingin tahu dan ingin meningkatkan diri untuk menjadi leader di organisasi.	82,5%	17,5%	20
5	Karyawan merasa puas dengan kinerja di organisasi dan merasa bahwa tujuan saya dapat tercapai.	72,5%	27,5%	20

Sumber: Diolah oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 pra survei yang peneliti lakukan kepada PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno pada aspek No. 1 Karyawan dihargai dan dianggap memiliki hak yang sama dengan rekan-rekan lain mendapat nilai persentase setuju sebesar 95% dan nilai persentase tidak setuju sebesar 5%. No. 2 aspek Karyawan merasa diperhatikan dan didukung oleh atasan saya dalam mencapai tujuan karir mendapat nilai persentase setuju sebesar 92,5% dan nilai persentase tidak puas sebesar 7,5%. No. 3 aspek Karyawan endapatkan informasi yang jelas tentang peluang promosi dan kesempatan pengembangan karir di organisasi mendapat nilai persentase setuju sebesar 92,5% dan nilai persentase tidak setuju sebesar 7,5%. No. 4 aspek Karyawan memiliki rasa ingin tahu dan ingin meningkatkan diri untuk menjadi leader di organisasi mendapat nilai persentase setuju sebesar 82,5% dan nilai persentase tidak setuju sebesar 17,5%, dan No. 5 aspek Karyawan merasa puas dengan kinerja di organisasi dan merasa bahwa tujuan saya dapat tercapai mendapat nilai persentase setuju sebesar 72,5% dan nilai persentase tidak setuju sebesar 27,5%.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2017: 44) dalam Kusmiyati dan Sonny (2021) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Sedangkan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015:8) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian ini dilakukan secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Data Penelitian.

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Adapun untuk menentukan besarnya nilai r_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

α = taraf nyata 5%

$df = (n-2)$, maka diperoleh $(77-2) = 75$, maka $r_{tabel} = 0,224$ (r tabel terlampir)

Adapun hasil uji validitas variabel pelatihan, sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Instruktur memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi pelatihan	0.630	0,224	Valid
2	Instruktur mampu menjelaskan materi dengan jelas dan mudah dipahami	0.631	0,224	Valid
3	Peserta pelatihan menunjukkan minat dan partisipasi aktif selama sesi pelatihan	0.468	0,224	Valid
4	Peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sesuai dengan materi pelatihan	0.563	0,224	Valid
5	Materi pelatihan disusun secara sistematis dan mudah diikuti	0.310	0,224	Valid
6	Materi pelatihan mencakup berbagai aspek yang penting dalam bidang yang dipelajari	0.419	0,224	Valid
7	Metode pelatihan yang digunakan beragam dan menarik	0.630	0,224	Valid
8	Metode pelatihan memberikan cukup waktu untuk praktik dan penerapan	0.499	0,224	Valid
9	Kualifikasi dalam pelatihan membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan	0.587	0,224	Valid
10	Kualifikasi pelatihan mencapai standar yang diharapkan	0.541	0,224	Valid
11	Sasaran pelatihan membantu karyawan untuk fokus pada hasil yang ingin dicapai	0.426	0,224	Valid
12	Sasaran pelatihan jelas dan dapat dipahami oleh karyawan	0.582	0,224	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel pelatihan (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,224), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan merasa bahwa perlakuan dalam karir di perusahaan ini adil	0.417	0,224	Valid
2	Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang	0.540	0,224	Valid
3	Atasan menunjukkan kepedulian terhadap pengembangan karir karyawan	0.734	0,224	Valid
4	Karyawan didukung oleh atasan dalam mencapai tujuan karir	0.713	0,224	Valid
5	Karyawan mendapatkan informasi yang jelas mengenai peluang promosi di perusahaan	0.745	0,224	Valid
6	Terdapat transparansi dalam proses promosi di perusahaan ini	0.716	0,224	Valid
7	Karyawan memiliki minat yang kuat untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi	0.446	0,224	Valid
8	Karyawan aktif mencari peluang untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk promosi	0.701	0,224	Valid
9	Karyawan merasa puas dengan jalur karir saat ini di perusahaan ini	0.645	0,224	Valid
10	Karyawan merasa bahwa perusahaan mendukung pengembangan karir	0.527	0,224	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel pengembangan karir (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,224), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan selalu menghasilkan pekerjaan dengan standar yang tinggi	0.529	0,224	Valid
2	Karyawan melakukan pemeriksaan dan revisi terhadap pekerjaan yang saya selesaikan	0.387	0,224	Valid
3	Karyawan mampu memenuhi target jumlah pekerjaan yang ditetapkan	0.401	0,224	Valid
4	Karyawan memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik agar dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang ditentukan	0.425	0,224	Valid
5	Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan	0.617	0,224	Valid
6	Karyawan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan	0.519	0,224	Valid
7	Karyawan senang bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan bersama	0.609	0,224	Valid
8	Karyawan bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam pekerjaan	0.515	0,224	Valid
9	Karyawan sering mencari cara baru untuk meningkatkan proses kerja	0.638	0,224	Valid
10	Karyawan bersedia mengajukan ide-ide baru kepada perusahaan	0.450	0,224	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,224), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2021:47) “uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- Jika nilai *cronbach alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- Jika nilai *cronbach alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26*, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1) Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
.765	12

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X₁) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,765 dimana nilai tersebut > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel.

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2) Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
.816	10

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X₂) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,816 dimana nilai tersebut > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
.678	10

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,678 dimana nilai tersebut $> 0,600$, dengan demikian dinyatakan reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 26*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika *significance* > 0.050 , maka data dinyatakan normal.
- Jika *significance* < 0.050 , maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

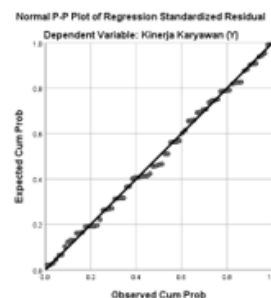
Tabel 4. 15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56193454
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.034
Test Statistic		.054
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.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 $> 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2025.

Gambar 4. 3 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel independen tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Adapun prasyarat uji ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance value* < 1 dan nilai VIF < 10 , maka disimpulkan data tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- Jika nilai *tolerance value* > 1 dan nilai VIF > 10 , maka disimpulkan data terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.442	3.018		3.459	.001		
Pelatihan (X1)	.328	.075	.409	4.346	.000	.703	1.422
Pengembangan Karir (X2)	.344	.076	.427	4.542	.000	.703	1.422

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel pelatihan sebesar 0,703 dan

pengembangan karir sebesar 0,703 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,422 dan variabel pengembangan karir sebesar 1,422 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman uji *Durbin-Watson* (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2021: 184).

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.735 ^a	.540	.527	2.59632	2.240

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,240 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	1.300	1.781		.730	.468
Pelatihan (X1)	.007	.045	.023	.164	.870
Pengembangan Karir (X2)	.011	.045	.035	.256	.798

a. Dependent Variable: RES2

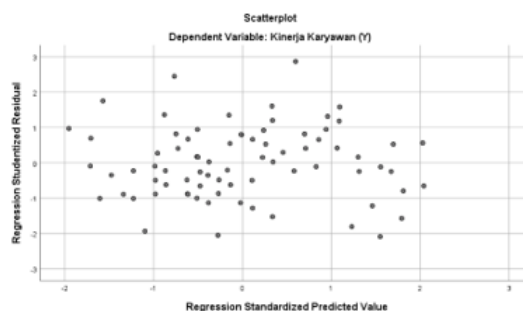
Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel pelatihan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,870 dan pengembangan karir (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,798 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka data tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka data telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut



Sumber: Data diolah, 2025.

Gambar 4. 4 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

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 kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis

signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Dalam penelitian ini adalah pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.852	3.210		4.627	.000
Pelatihan (X_1)	.515	.071	.641	7.242	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,852 + 0,515X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 14,852 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,852 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,515 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,515 poin.

Tabel 4. 21
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.500	2.650		6.980	.000
Pengembangan Karir (X_2)	.524	.071	.650	7.405	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,500 + 0,524X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 18,500 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 18,500 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,524 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan karir (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,524 poin.

Tabel 4. 22
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.442	3.018		3.459	.001
Pelatihan (X_1)	.328	.075	.409	4.346	.000
Pengembangan Karir (X_2)	.344	.076	.427	4.542	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,422 + 0,328X_1 + 0,344X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,422 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,422 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,328 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,328 poin.
- 3) Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,344 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan karir (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,344 poin.

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 tabel berikut.

Tabel 4. 23
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2021: 184).

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Correlations^a

	Pelatihan (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X_1)	1	
	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
Kinerja Karyawan (Y)		1
	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000

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

b. Listwise N=77

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,641 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya pelatihan mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations^b

	Pengembangan Karir (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)
Pengembangan Karir (X ₂)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1 .650**
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.650** 1

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

b. Listwise N=77

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya pengembangan karir mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan 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	.735 ^a	.540	.527	2.59632

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X₂), Pelatihan (X₁)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,735 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel pelatihan dan pengembangan karir mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

1.1 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 (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4. 27
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	.641 ^a	.412	.404	2.91637

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X₁)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,412 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 41,2% sedangkan sisanya sebesar (100-41,2%) = 58,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 28
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	.650 ^a	.422	.415	2.88941

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X₂)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,422 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,2% sedangkan sisanya sebesar (100-42,2%) = 57,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 29
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan 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	.735 ^a	.540	.527	2.59632

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X₂), Pelatihan (X₁)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,540 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar (100-54,0%) = 46,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variabel pelatihan (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai *t* hitung dengan *t* tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H₀ ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H₀ diterima dan H_a ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H₀ ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H₀ diterima dan H_a ditolak .

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

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

α = taraf nyata 5%

df = (n-2), maka diperoleh (77-2) = 75, maka

$t_{tabel} = 1,992$ (t tabel terlampir)

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi < 0,05.

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

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$$H_{01} : \rho_1 = 0$$

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan

$H_{a1} : \rho_1 \neq 0$

PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.852	3.210			4.627	.000
Pelatihan (X1)	.515	.071	.641		7.242	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,242 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

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

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{02} : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

$H_{a2} : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18.500	2.650			6.980	.000
Pengembangan Karir (X2)	.524	.071	.650		7.405	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,405 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap

kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk pengujian pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh (77-2-1) = 74, jadi $F_{tabel} = 2,730$ (F_{tabel} terlampir).

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sig. < 0,050.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_{03} : \rho_{1,2} = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

$H_{a3} : \rho_{1,2} \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

Tabel 4. 32
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
1 Regression		585.121	2	292.561	43.401
Residual		498.627	74	6.741	
Total		1083.748	76		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (43,401 > 2,730), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

Pembahasan Hasil Penelitian.

Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pelatihan.

Total *mean* skor variabel pelatihan adalah sebesar 3,76 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas pelatihan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 15,2% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 43,1% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 39,6% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 1,7% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,4% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir.

Total *mean* skor variabel pengembangan karir adalah sebesar 3,72 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas pengembangan karir yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,2% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 43,6% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 36,2% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 3,6% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,3% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

3. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,80 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 18,8% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 44,8% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 33,9% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,2% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,3% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

4.1.2 Pembahasan Kuantitatif.

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,852 + 0,515X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,641 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,412 atau sebesar 41,2% sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,242 > 1,992$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sofia Lorent Hutabarat dkk (2023) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun simultan pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh MuhammadRamdhan (2022) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Di PT Catur Mitra Sejati Sentosa. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun simultan pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,500 + 0,524X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,422 atau sebesar 42,2% sedangkan sisanya sebesar 57,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,405 > 1,992$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Silvia Sari Sitompul dan Wilbert Sentosa (2021) Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun simultan pengembangan karir, kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Niken Larasati dkk (2023) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Windita Putri Bahari. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun simultan pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh sig.

0,000 < 0,05.

3. Pengaruh Pelatihan (X_1) Dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,422 + 0,328X_1 + 0,344X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,735 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,401 > 2,730)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mohammad Hamzah Akbar dan Enza Resdiana (2023) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} = 58,340 >$ dari $F_{tabel} = 2,77$ nilai probabilitas yakni Sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chrisvany Susandy dan Sugandha (2021) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Cipta Kemasindo. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

4. KESIMPULAN

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

- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,852 + 0,515X_1$, nilai korelasi sebesar 0,641 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,242 > 1,992)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh

- signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.
- Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 18,500 + 0,524X_2$ nilai korelasi sebesar 0,650 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,405 > 1,992)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.
- Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,422 + 0,328X_1 + 0,344X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,735 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,401 > 2,730)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf (2020). *Manajemen dan Evaluasi Productivity Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anoraga, P. (2021). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryata, I. M., & Marendra, I. G. (2023). *Analisa Regresi Linear SPSS 22*. Serang: CV. AA. Rizky.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.

- [15] Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- [16] Hariandja (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- [17] Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [18] Hendri, T. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- [19] Hery, T. (2019). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- [20] Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Zainal, V.R. (2020). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [22] Akbar, M. H., & Resdiana, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. *Public Corner*, 18(2), 45-57.
- [23] Hidayat, S., & Aryata, I. M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisata Lubana Sengkol Ciputat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1327-1337.
- [24] Hutabarat, S. L., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur. *Jurnal Economina*, 2(10), 2860-2871.
- [25] Jeni, R. J., & Arif, M. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada bpjs ketenagakerjaan kantor cabang kota kediri jawa timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- [26] 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), 68-81.
- [27] Ramdhan, M. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Catur Mitra Sejati Sentosa. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 15027-15036.
- [28] Ratnasari, S. L., & Aidah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(2), 122-135.
- [29] Salsabila, D. I., & Asmike, M. (2022, October). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- [30] Sitompul, P., Guteres, J. P., Tinambunan, A. P., Munthe, K., & Tarigan, M. I. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1228-1232.
- [31] Sitompul, S. S., & Sentosa, W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru. *Jurnal BANSI-Jurnal Bisnis Manajemen Akutansi*, 2(1), 10-20.
- [32] Solihah, S. A., & Aryata, I. M. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan*. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 200-208.
- [33] Sugandha, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dayacipta Kemasindo. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1),