

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MCDONALD'S CABANG PONDOK CABE

Amelia Rahmatullah¹, Kemas Vivi Andayani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ Ameliarahmatullah1@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01342@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of training and career development on the performance of McDonald's Pondok Cabe Branch employees, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was saturated sampling technique, namely using a sample of 52 respondents from the entire population. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, linear regression analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis testing. This is proven by the results of the training hypothesis test, which obtained a tcount value of 5,459 > ttable 2,008 and was strengthened by the p value < Sig.0.05 or a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Career development obtained a tcount value of 10,323 > ttable 2.008 and strengthened by the p value < Sig.0.05 or a significance value < 0.05 (0.000 > 0.05). The results of training and development research simultaneously have a positive and insignificant effect on the performance of McDonald's Pondok Cabe Branch employees as shown by the multiple linear regression equation $Y = 10.023 + 0.126X_1 + 0.639X_2$. This is proven by the results of simultaneous hypothesis testing obtained by the Fcount value (55,823 > Ftable 3.20) and reinforced by the significance value < 0.00 (0.000 < 0.05). The results of the coefficient of determination test for the training and career development variables had an influence of 69.4% on employee performance at McDonald's Pondok Cabe Branch. Thus H03 is rejected and Ha3 is accepted. This means that it is proven that there is a simultaneous insignificant influence between training (X1) career development (X2) on employee performance (Y)

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan McDonald's Cabang Pondok Cabe baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling teknik jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 52 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis pelatihan diperoleh nilai $t_{hitung} 5.459 > t_{tabel} 2.008$ dan diperkuat oleh nilai $p \text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) pengembangan karir diperoleh nilai $t_{hitung} 10.323 > t_{tabel} 2.008$ dan diperkuat oleh nilai $p \text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 > 0,05$). Hasil penelitian pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Cabang Pondok Cabe ditunjukkan oleh persamaan regresi regresi linear

berganda $Y = 10.023 + 0.126X_1 + 0.639X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} ($55.823 > F_{tabel} 3.20$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,00$ ($0,000 < 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi variabel pelatihan dan pengembangan karir memberikan pengaruh sebesar 69.4% terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Cabang Pondok Cabe. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara simultan antara pelatihan (X_1) pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Manajemen perusahaan memiliki peran sentral dalam menentukan arah, strategi, dan keberlangsungan sebuah perusahaan. Fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengarahan, dan pengendalian menjadi pilar utama dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terjadi penurunan kualitas manajemen di berbagai perusahaan di Indonesia, baik skala kecil, menengah, maupun besar.

Salah satu penyebab utama lemahnya manajemen perusahaan adalah kurangnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, terutama di tingkat manajerial. Banyak perusahaan belum memiliki sistem pelatihan dan pengembangan karir yang memadai.

Akibat dari lemahnya manajemen ini tidak hanya terlihat pada penurunan kinerja operasional perusahaan, tetapi juga pada meningkatnya tingkat kegagalan bisnis, rendahnya kepuasan pelanggan, dan tingginya *turnover* karyawan. Jika tidak segera dibenahi, penurunan manajemen perusahaan akan menjadi ancaman serius bagi pertumbuhan ekonomi nasional dan keberlanjutan usaha di berbagai sektor.

McDonald's merupakan salah satu perusahaan makanan cepat saji terkemuka di dunia yang telah berhasil mempertahankan eksistensinya selama puluhan tahun melalui sistem operasional yang terstandarisasi dan efisien. Namun, dalam tiga tahun terakhir, McDonald's mengalami penurunan kinerja yang cukup signifikan di beberapa wilayah operasional, termasuk dalam aspek pelayanan,

produktivitas, dan kepuasan pelanggan. Penurunan ini menjadi sinyal penting akan adanya masalah internal yang perlu mendapatkan perhatian serius.

Tabel 1.1
Data Kinerja McDonald's Cabang Pondok Cabe

Indikator Kinerja	2022	2023	Penurunan	2024	Penurunan
Kualitas Kerja					
Menjaga kebersihan, keramahan terhadap pelanggan, kecepatan pelayanan	85 %	80 %	5%	70%	10%
Kuantitas Kerja					
8 jam bekerja, pkwt split 3 jam	88 %	82 %	6%	74%	8%
Pengetahuan Kerja					
payment counter 40 detik, cuci tangan sebelum melakukan pekerjaan, stock up product yg cepat sold	83 %	77 %	6%	70%	7%
Pelaksanaan Tugas					
Tidak melakukan kesalahan yang bisa menyebabkan product tertukar	86 %	79 %	7%	69%	10%
Tanggung Jawab					
karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar sop, tidak melebihi waktu jam istirahat (30 menit)	84 %	78 %	6%	68%	10%
KPI	Tahun	2022			
	Jumlah Karyawan	Bobot (%)		Target	Capaian
	48 Karyawan	20	85 %	100%	Sangat Baik
	Tahun	2023			
	Jumlah Karyawan	Bobot (%)		Target	Capaian
	50 Karyawan	15	79 %	100%	Baik
	Tahun	2024			
	Jumlah Karyawan	Bobot (%)		Target	Capaian
	52 Karyawan	10	70 %	100%	Kurang Baik
	Skor				

Sumber : Berdasarkan pengamatan dan evaluasi internal McDonald's di cabang pondok cabe 2025

Berdasarkan tabel di 1.1, terlihat adanya penurunan signifikan dalam berbagai aspek kinerja karyawan di McDonald's Cabang Pondok Cabe selama tiga tahun terakhir. Kualitas kerja menurun sebesar 10%, yang mengindikasikan penurunan dalam konsistensi standar pelayanan dan hasil kerja. Kuantitas kerja, yang mencerminkan produktivitas atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, juga mengalami penurunan sebesar 13%, menunjukkan efisiensi kerja yang menurun.

Pengetahuan kerja yang seharusnya ditingkatkan melalui pelatihan dan pembinaan justru menurun 13%, menandakan kurangnya pengembangan kompetensi teknis di lapangan. Pelaksanaan tugas, termasuk kedisiplinan dan keterampilan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, mengalami penurunan paling besar yakni 17%, yang berpotensi mengganggu operasional harian dan kepuasan pelanggan.

Berikut ini merupakan tabel pelatihan McDonald's cabang pondok cabe yang dibagi menjadi beberapa penempatan.

Tabel 1.2
Data Pelatihan Karyawan
McDonald's Cabang Pondok Cabe

DIVISI		McDonald's Cabang Pondok Cabe 2025	
		TCVBM	P (%)
Production Area		10 Karyawan	19%
Kitchen , Mfc Ayam , Dres Table			
Production breakfast		9 Karyawan	17%
Toast ter muffin			
Preparation Area		3 Karyawan	6%
Backsink tempat pencucian peralatan			
Service Area		16 Karyawan	31%
counter , 3PO , deive thru			
Cleanlines Area		14 Karyawan	27%
lobby			
Jumlah Karyawan		52 Karyawan	
Keterangan	TCVB M	: Total Crew Verified By Manager	
P (%)		: Persentase	

Sumber : McDonald's Pondok Cabe 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa pada tahun 2025 persentase untuk *production* area hanya mencapai 19%, *production breakfast* hanya mencapai 17%, persentase *preparation* areanya mencapai 6%, persentase *service* area hanya mencapai 31%. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya pelatihan dan pengembangan karir yang dilakukan oleh McDonald's cabang pondok cabe.

Menurut Triton (2020:117) mengemukakan bahwa : “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”.

Pengembangan karir yang tidak terstruktur dapat menyebabkan karyawan merasa kehilangan arah dalam bekerja. Ketika seorang karyawan tidak melihat adanya peluang untuk berkembang, baik secara posisi maupun keterampilan, maka semangat kerja dan rasa tanggung jawab cenderung menurun.

Ketidakadilan dalam perlakuan karir, informasi yang tertutup mengenai promosi jabatan, serta kurangnya umpan balik dan dukungan pengembangan diri menjadi penyebab utama turunnya keterlibatan karyawan (*employee engagement*).

Kondisi ini juga dapat memicu masalah jangka panjang seperti tingginya *turnover*, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta rusaknya budaya kerja yang positif. Oleh karena itu, perlu ada perhatian serius terhadap pentingnya sistem pengembangan karir yang adil, terbuka, dan terarah sebagai upaya untuk mencegah penurunan kinerja dan menjaga stabilitas sumber daya manusia dalam jangka panjang.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas.

Sugiyono (2020:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penelitian yang akan dibahas maka metode yang akan dilakukan adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara *survey*. Sebagaimana informasi yang dikumpulkan dari responden didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak di kenai generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2020: 115). Populasi juga di definisikan sebagai keseluruhan objek penelitian. Populasi yang di maksud adalah seluruh karyawan McDonald's Cabang Pondok Cabe sebanyak 52 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2020:117) sampel adalah sebagian dari populasi yang di pergunakan sebagai sumber data di dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang di gunakan mula-mula sempel jenuh dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel, hal ini di lakukan apabila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 populasi (Sugiyono 2020:85). Dengan demikian jumlah sampel

dalam penelitian ini sebanyak 52 responden.

Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2020: 147) berpendapat, dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh. Kegiatan dalam analisis data adalah dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi data berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk mengetahui keberpengaruhannya serta menguji hipotesis yang telah diajukan.

Kegiatan dalam analisis data adalah dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi data berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk mengetahui keberpengaruhannya serta menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2020: 361), valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya.

Menurut Ghozali (2020: 52) berpendapat, suatu kuesioner dikatakan

valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*. Nilai tersebut *dibandingkan* dengan nilai r hitung $> r$ tabel maka dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

Menurut Sugiyono (2020: 168) berpendapat, instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Sedangkan menurut Ghazali (2018: 47), reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas diartikan sebagai karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

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 pertanyaan 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**

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak.

Menurut Ghazali (2018:47) “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.

Asumsi klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan melakukan pengujian normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataupun tidak, Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 2.6. Uji normalitas data menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal. Hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 4.12

Hasil Normalitas

Tests of Normality

Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ic	df	Sig.	tic	df	Sig.

Kinerja Karyawan	.097	52	.200*	.969	52	.187
------------------	------	----	-------	------	----	------

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

a. Lilliefors Significance Correction

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.023	2.778		3.608	.001		
Pelatihan	.126	.083	.154	1.517	.136	.606	1.650
Pengembangan Karir	.639	.089	.729	7.187	.000	.606	1.650

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan dua variabel independen pada penelitian maka dua variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan nilai tolerance sebesar 0.606, $0.606 > 0.10$ dengan nilai VIF untuk variabel pelatihan dan pengembangan karir sebesar 1.650, $1.650 > 0.10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Gleser

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.023	2.778		3.608	.001		

Pelatihan	.126	.083	.154	1.517	.136	.606	1.650
Pengembangan Karir	.639	.089	.729	7.187	.000	.606	1.650

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan (X_1) yaitu $0.136 > 0.05$ arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas, pengembangan karir (X_2) yaitu $0.000 < 0.05$ arti nya terjadi heteroskedastisitas.

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

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatter plot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 26, Apabila pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar seJeka acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi, Ghazali (2019:139).

4.1.1 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.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.15
Hasil Regresi Sederhana Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.943	3.420		5.831	.000		
Pelatihan	.499	.091	.611	5.459	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan regresi linier berganda dapat diketahui seberapa besar pelatihan dan pengembangan karir yang merupakan variabel bebas berpengaruh kinerja karyawan sebagai variabel berikut. persamaan variabel regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.023	2.778		3.608	.001			
Pelatihan	.126	.083	.154	1.517	.136	.606	1.650	
Pengembangan Karir	.639	.089	.729	7.187	.000	.606	1.650	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

4.1.2 Pengujian Hipotesis

Menurut Ghazali (2016:93), “Analisis regresi adalah pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui”. Tujuan model regresi ini adalah untuk mendapatkan suatu bentuk hubungan antara variabel yang akan diestimasi (*dependent variable*) dengan variabel bebas (*independent variable*).

Ada dua pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu Persian (uji t) dan uji simultan (uji f)

1. Uji t (Uji Parsial)

a. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Pelatihan (X₁) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.25
Hasil Uji t (Parsial) Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.943	3.420		5.831	.000			
Pelatihan	.499	.091	.611	5.459	.000	1.000	1.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) $n-2$ atau $52-2 = 50$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 2.00856, berdasarkan hasil uji variabel X₁ terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($5.459 > 2.00856$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa pelatihan (X₁) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas (pelatihan dan pengembangan karir) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dasar pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $1/\text{degree of freedom } 1 (df) = k-1$, dimana k adalah jumlah semua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dan derajat kebebasan $2/\text{degree of freedom } 2 (df) = n-k$, di mana n adalah jumlah sampel. Hasil dari derajat kebebasan $1/\text{degree of freedom } 1 (df) = 4 - 1 = 3$ dan derajat kebebasan $2/\text{degree of freedom } 2 (df) = 52 - 3 = 49$. Dengan Ftabel dari $49 = 3.20$.

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu:

- Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel } \alpha (0,05)}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel} \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut ini hasil data diolah oleh SPSS versi 26, uji F

Tabel 4.27
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	473.270	2	236.635	55.823	.000 ^b
	Residual	207.711	49	4.239		
	Total	680.981	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari tabel 4.27 diatas diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.20 dengan nilai sigfikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat $df_1 = k-1(4-1)$ dan $df_2 = n-k (52-3)=49$ pada taraf signifikansi 0,05 didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $55.823 > 3.20$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel pelatihan (X_1), pengembangan karir (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di McDonald's Cabang Pondok Cabe

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pelatihan (X_1)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial pelatihan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung $> t_{tabel}$ ($5.459 > 2.00856$) besarnya pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 37.3% dan sisanya sebesar 62.7% dipengaruhi oleh faktor lain,

2. Pengembangan Karir (X_2)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung $> t_{tabel}$ ($10.323 > 2.00856$) besarnya pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu

sebesar 68.1% dan sisanya sebesar 31.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan pelatihan (X_1), pengembangan karir (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai F-hitung $> F_{tabel}$ atau $55.823 > 3.20$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh simultan pelatihan (X_1), pengembangan karir (X_2), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 69.5% dan sisanya sebesar 30.5% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai $Y = 10.023 + 0.126X_1 + 0.639X_2$. Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada McDonald's Cabang Pondok Cabe

4. KESIMPULAN

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

- Terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 19.943 + 0.499X_1$. Hal ini dibuktikan dengan t hitung ($5.459 > t_{tabel} 2.00856$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan variabel pelatihan menunjukan dengan indikator tujuan sudah baik.
- Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 11.534 + 0.723X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung ($10.323 > t_{tabel} 2.00856$), hal tersebut diperkuat juga

dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan variabel pengembangan karir menunjukkan dengan indikator tingkat kepuasan pribadi sudah baik.

- c. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 10,023 + 0,126X_1 + 0,639X_2$. Nilai koefisien korelasi $0,834$ artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi 695 atau $69,5\%$. Dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} (55,823 > F \text{ tabel } 3,19)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan secara simultan antara pelatihan (X_1) pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan dengan tanggung jawab sudah baik.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di McDonald's Cabang Pondok Cabe, sehingga hasil dan temuan penelitian belum tentu mencerminkan kondisi di cabang McDonald's lainnya. Perbedaan manajemen, budaya kerja, dan lingkungan operasional di tiap cabang dapat mempengaruhi hasil jika penelitian diperluas.
- b. Jumlah karyawan yang menjadi responden terbatas dan dipilih berdasarkan ketersediaan serta kesediaan mereka untuk

berpartisipasi, terutama jika responden tidak sepenuhnya jujur atau merasa enggan memberikan informasi negatif terkait program pelatihan dan pengembangan karir yang dijalani.

- c. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel pelatihan dan pengembangan karir sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau motivasi pribadi tidak dianalisis secara mendalam sehingga dapat mempengaruhi validitas hasil penelitian.

Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Pelatihan pernyataan yang paling lemah adalah indikator ke 10 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan "Perusahaan menentukan peserta pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan target perusahaan" memiliki rata rata score sebesar $3,38$ yang dimana mempunyai kriteria "Kurang Baik" dengan asumsi rata rata score terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil pernyataan ke 8, yang dimana Perusahaan disarankan untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) secara berkala guna mengidentifikasi kesenjangan kompetensi karyawan. Dengan analisis ini, perusahaan dapat menentukan siapa saja yang benar-benar membutuhkan pelatihan berdasarkan kinerja aktual, potensi, dan posisi strategis mereka terhadap pencapaian target perusahaan.
- b. Pengembangan karir pernyataan yang paling lemah adalah indikator ke 8 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan "Perusahaan melakukan

- mengkaderan untuk karyawan mendapatkan promosi jabatannya yang sekarang” memiliki rata rata score sebesar 3.35 yang dimana mempunyai kriteria “Kurang Baik” dengan amsumsi rata rata score terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil, perusahaan untuk menyusun dan menjalankan program pengkaderan yang terstruktur dan berkelanjutan guna mempersiapkan karyawan yang berpotensi untuk mendapatkan promosi jabatan. Pengkaderan ini dapat berupa pelatihan kepemimpinan, penugasan proyek strategis, mentoring, dan rotasi jabatan sebagai bentuk pengembangan keterampilan manajerial dan teknis. Agar proses pengkaderan berjalan efektif, perusahaan perlu menetapkan kriteria yang jelas dan objektif untuk promosi, seperti pencapaian kinerja, loyalitas, kompetensi, dan integritas. Selain itu, proses pemantauan dan evaluasi secara berkala harus dilakukan untuk menilai perkembangan karyawan dalam program pengkaderan tersebut.
- c. Kinerja karyawan indikator ke 1 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan kepada saya sesuai dengan target yang ditentukan.” memiliki rata rata score sebesar 3.31 yang dimana mempunyai kriteria “Kurang Baik” dengan amsumsi rata rata score terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil perusahaan ntuk memberikan dukungan yang konsisten kepada karyawan dalam bentuk arahan yang jelas, fasilitas kerja yang memadai, dan sistem manajemen kinerja yang terstruktur. Hal ini bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai

target yang telah ditetapkan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja dan pencapaian karyawan, guna memastikan bahwa target yang diberikan realistis dan sesuai dengan kapasitas serta tanggung jawab masing-masing individu. Pengakuan dan penghargaan atas pencapaian target juga penting diberikan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andi Supangat. (2020). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Pustaka
- [2] Arikunto, S. (2019). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- [3] Ardana, I Komang dkk (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [4] Algifari, F. (2020). *Karinding Attack: Transformasi Kesenian Tradisional Karinding Di Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- [5] Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) *“Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace”*
- [6] Ghozali, I. (2018) *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi”*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- [7] Hariandja, Marihot, T.E (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- [8] Hasibuan, M. (2020) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [10] Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- [11] Hasibuan, SP (2018). *Dasar-dasar Perbankan*. Haji Masagung, Jakarta, 2018.
- [12] Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.
- [13] Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [14] Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [15] Sutrisno, (2020). *Manajemen*. Prenada Media.
- [16] Singgih Santoso, S. (2020). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo.