

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JOEL SUMBER BERKAT INDONESIA JAKARTA UTARA

Mini Kristiani Daeli¹

Email : minikristiani99@gmail.com¹

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

Dewi Sartika²

Email : dosen02208@unpam.ac.id²

Program Sarjana Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Joel Sumber Berkat Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan 52 sampel yang telah dihitung menggunakan rumus slovin. Penel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana pada variabel pelatihan memiliki persamaan $Y = 10.653 + 0,628X_1$, pada variabel pengembangan karir memiliki persamaan $Y = 13,170 + 0,231X_2$. Adapun perhitungan regresi berganda pada variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) memiliki persamaan $Y = 9.571 + 0.480X_1 + 0.181X_2$. Uji t Pelatihan memperoleh nilai thitung > ttabel ($7.376 > 2.010$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ H01 ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t pengembangan karir memperoleh nilai thitung > ttabel ($5.972 > 2.010$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ H02 ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F memperoleh nilai Fhitung > Ftabel ($28.879 > 3.186$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ H03 ditolak dan H_{a3} diterima, yang artinya pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya menetapkan kebijakan yang terarah terkait pelatihan berkelanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan reward sebagai bentuk apresiasi, serta menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas guna meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to find out how much positive and significant influence training and career development has on employee performance at PT Joel Sumber Berkat Indonesia, both partially and simultaneously. This study aims to determine the influence of training and career development on employee performance in the company. In this study, 52 samples were used that had been calculated using the slovin formula. Penel. Data analysis uses validity tests, realism tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis tests. Based on the calculation of simple linear regression on the training variable has an equation $Y = 10.653 + 0.628X_1$, on the career development variable it has an equation $Y = 13.170 + 0.231X_2$. The multiple regression calculation on the variables of training (X_1) and career development (X_2) has the equation $Y = 9.571 + 0.480X_1 + 0.181X_2$. The training t-test obtained a t-count value of > ttabel ($7,376 > 2,010$) with a significance value of $0.00 < 0.05$ H01 was rejected and H_{a1} was accepted, which means that training has an effect on employee performance. The career development t-test obtained a t-count value of > ttabel ($5,972 > 2,010$) with a significance value of $0.00 < 0.05$ H02 was rejected and H_{a2} was accepted, which means that career development affects employee performance. The F test obtained a Fcal value of Fcal > Ftabel ($28,879 > 3,186$) with a significance value of $0.00 < 0.05$ H03 rejected and H_{a3} accepted, which means that training and career development have a simultaneous effect on employee performance. To improve the quality and quantity of employee performance, companies should establish targeted policies related to continuous training, create a conducive work environment, provide rewards as a form of appreciation, and provide a clear career development path to increase employee motivation and commitment in achieving company goals.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil, sehingga dapat menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lain. Tidak

dapat dipungkiri bahwa kehadiran sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan dibidangnya.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan keduapannya, untuk itu karyawan perlu didorong untuk pengembangan karir sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga melalui program pengembangan karir akan menciptakan kinerja yang tinggi, maka dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk pengembangan karir karyawan yaitu melalui pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan. Mangkunegara (2023) menyatakan, "Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis". Pelatihan sendiri sangat dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan yang benar dapat meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, ketrampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya, dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat.

Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan - jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam organisasi yang bersangkutan pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang untuk mewujudkan rencana pribadinya. Sementara jenjang karir merupakan tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada disuatu diperusahaan. Jenjang karir yang ditempuh oleh para karyawan penting bagi masa depan, sehingga masing-masing karyawan akan berlomba untuk memperolehnya. Namun untuk meningkatkan jenjang karir tidaklah mudah, diperlukan beberapa faktor yang mempengaruhi karir seseorang selama bekerja, sehingga seseorang perlu bekerja keras untuk mendapatkan atau menggapainya. Program pengembangan karir dalam praktiknya dapat dilakukan dengan cara menyusun program pelatihan, dengan demikian jenis pelatihan yang dapat dipilih oleh karyawan guna menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan. Kinerja karyawan dengan pelatihan sangat berkaitan dan ketergantungan satu sama lain. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pelatihan kerja akan selalu berdampak pada kinerja seseorang, semakin tingginya pelatihan kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja seorang karyawan, sehingga akan meningkatkan karir karyawan dalam suatu perusahaan. PT. Joel Sumber Berkah Indonesia merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang *Retail* yang bertujuan mendistribusikan produk atau jasa dari suatu manufaktur ke pelanggan secara langsung dalam bentuk satuan

produk maupun secara grosir.

Store retailing merupakan sebuah usaha memasarkan barang secara eceran yang menggunakan toko sebagai sarana tempat untuk memasarkan produk secara langsung ke konsumen, sedangkan *non-store retailing* adalah usaha memasarkan barang eceran tanpa menggunakan sarana tempat untuk memasarkan produknya, pemasaran produknya menggunakan media seperti internet marketing dan direct selling. Ritel terus berkembang sesuai dengan berkembangnya kebutuhan konsumen, oleh karena itu masing-masing ritel harus memiliki strategi yang tepat agar kompetitif di mata konsumen.

Dalam menjalankan bisnis ritel, keputusan dan kebijakan yang tepat menjadi kunci utama untuk dapat menawarkan produk yang tepat, dengan harga yang tepat, waktu yang tepat, serta tempat yang tepat. Untuk memiliki dasar dalam penentuan strategi, *retail* memiliki beberapa cara yang bisa membantu dalam penentuan keputusan dan kebijakan seperti melakukan segmentasi pasar dengan mempelajari karakteristik dari konsumen pada masing-masing segmen, mempelajari pola penjualan barang, mempelajari informasi yang didapatkan dari konsumen mengenai produk yang mereka gunakan. Data yang didapatkan *retail* bisa berupa informasi tentang produk yang digemari konsumen dari masing-masing segmen, informasi mengenai pola penjualan barang, serta karakteristik konsumen dalam membeli produk tersebut.

Pelatihan perkembangan soft skill seharusnya dilakukan oleh Pimpinan pada PT Joel Sumber Berkah Indonesia kepada karyawan tertentu untuk menguji keahlian karyawan. Pelatihan yang dilakukan pada sebagian karyawan tertentu karena untuk menggali lebih keahlian karyawan untuk syarat kenaikan jabatan. Pelatihan soft skill sendiri dilakukan setiap satu tahun sekali sehingga akan memungkinkan karyawan mempunyai harapan untuk kenaikan jabatan. Pelatihan soft skill juga diberikan kepada calon karyawan pada saat mereka akan bekerja pada PT. Joel Sumber Berkah Indonesia pada karyawan masih terdapat penyimpangan baik itu dalam hal laporan pekerjaan, laporan operasional, dan lain sebagainya. Hal ini dikarenakan sistem yang dipakai oleh perusahaan belum sepenuhnya tersalurkan kepada seluruh elemen manajemen, sehingga menghambat karyawan tersebut dalam menangani sebuah pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain pekerjaan-pekerjaan yang tertunda secara otomatis dapat menghambat operasional pekerjaan, dan hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut dimata manajemen. Sehingga, sering kali menghambat pengembangan karir karyawan Misalnya, ada karyawan yang sudah lama bekerja tetapi tidak mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan karirnya Pelatihan karyawan yang tidak dilakukan secara rutin akan menimbulkan kinerja karyawan menurun, sehingga akan terjadi kesulitan dalam pengembangan karir karyawan itu sendiri untuk kedepannya. Karyawan yang sudah lama bekerja dibagian maketing, teller dan customer service akan sulit naik jabatan, karena memiliki beberapa syarat seperti mempunyai ketrampilan, serta kemampuan

dalam memimpin suatu tim dan pendidikan. Kurangnya pelatihan yang dilakukan dalam hal kepemimpinan dan pelatihan perkembangan soft skill maka akan mengakibatkan sulitnya kenaikan jabatan.

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Joel Sumber Berkah Indonesia," yang bertujuan untuk menyelidiki dampak pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Perumusan masalah melibatkan pertanyaan apakah pelatihan, pengembangan karir, atau kombinasi keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian mencakup upaya untuk mengetahui dampak masing-masing faktor, baik pelatihan maupun pengembangan karir, serta pengaruh bersama-sama keduanya terhadap peningkatan kinerja

karyawan pada PT. Joel Sumber Berkah Indonesia.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pelatihan. Menurut Mangkunegara (2023:44) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2023: 44) "Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu".

Tabel 1.1
Hasil Pra - Survey Terkait Pelatihan Karir Pada
PT Joel Sumber Berkah Indonesia

No	Indikator	Pernyataan	Presentase Target			
			S	%	TS	%
1	Tujuan Pelatihan	Apakah tujuan pelatihan ini dirancang untuk membekali Anda dengan keterampilan yang dapat memperkaya karier Anda di masa depan?	4	24,2	48	75,8
2	Materi Pelatihan	Apakah materi yang disampaikan dalam pelatihan ini mencakup topik-topik menarik yang relevan dan bermanfaat bagi perkembangan anda ?	5	11,2	47	77,6
3.	Metode yang digunakan	Apakah metode yang digunakan dalam pelatihan ini mengutamakan interaksi dan praktik langsung, sehingga anda dapat belajar dengan cara yang menyenangkan ?	2	7,3	50	92,7
4.	Kualifikasi Peserta	Apakah kualifikasi peserta yang diharapkan mencerminkan kemampuan dan pengalaman Anda, sehingga Anda dapat berkontribusi secara aktif dalam pelatihan ini ?	7	18,3	44	81,7
5	Kualifikasi Pelatih	Apakah kualifikasi pelatih mencakup pengalaman dan pengetahuan yang mendalam, sehingga mereka dapat memberikan bimbingan yang inspiratif dan bermanfaat bagi anda ?	12	14,8	40	98,0

Sumber: Data PT. Joel Sumber Berkah Indonesia 2024

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai pelatihan yang dilakukan, dari 52 orang karyawan yang diteliti, hasil pengukuran menunjukkan bahwa tingkat kinerja masih dipengaruhi oleh terbatasnya pelatihan yang diberikan. Evaluasi yang dilakukan merupakan upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi. Penilaian yang dilakukan masing-masing kepala unit pelayanan yang kemudian dikumpulkan pada *Human Resources Department (HRD)* secara keseluruhan menunjukkan bahwa pada aspek pelatihan yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek Tujuan Pelatihan 24,2%, pada aspek Materi yang disampaikan 11,2%, pada aspek Metode yang digunakan 7,3%, kemudian yang berikutnya dalam aspek Kualifikasi Peserta 18,3%, dan yang terakhir dalam aspek Kualifikasi pelatih 14,8%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti

pada PT. Joel Sumber Berkah Indonesia, perusahaan menyadari pentingnya memperhatikan karyawan untuk menjaga kelangsungan operasionalnya, salah satunya melalui pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan yang dilakukan secara rutin, maka keahlian dan keterampilan karyawan akan semakin meningkat sehingga karyawan mampu mengembangkan karir mereka di suatu perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pengembangan karir. Pengembangan karir menurut Muhadi (2021:2) merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang

sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat. Pengertian pengembangan karir adalah kondisi yang menunjukkan peningkatan status atau jabatan seseorang dalam perusahaan yang ada pada jalur karir yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

(Rosyidawaty, 2023). Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Tabel 1.2
Pengembangan Karir pada PT Joel Sumber Berkat Indonesia

No	Indikator	Pernyataan	Target	Presentase yang dicapai			
				S	%	TS	%
1	Perlakuan yang adil dalam berkarir	Apakah setiap karyawan diperlakukan secara adil dan setara dalam kesempatan berkarir ?	100%	9	34,3	43	65,7
2	Kepedulian para atasan langsung	Apakah para atasan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap perkembangan karir karyawan?	100%	10	30,0	42	70,0
3	Informasi tentang berbagai peluang promosi	Apakah informasi mengenai peluang promosi disampaikan dengan jelas dan transparan kepada semua karyawan?	100%	5	45,5	47	55,5
4	Adanya minat untuk dipromosikan	Apakah karyawan memiliki motivasi dan keinginan yang kuat untuk mencapai promosi dalam karir mereka?	100%	7	30,5	45	60,5
5	Tingkat kepuasan	Apakah karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja dan kesempatan yang ada untuk berkembang?	100%	10	47,3	42	52,7

Sumber: Data PT Joel Sumber Berkat Indonesia 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menyatakan bahwa pada PT Joel Sumber Berkat Indonesia masih tergolong cukup pada pengembangan karir. Dari 52 orang responden tersebut memilih jawaban mengenai faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya pengembangan karir mereka. Terlihat dari hasil responden berdasarkan informasi tabel diatas, menunjukkan presentase yang dicapai pada kebijakan Perlakuan yang adil dalam berkarir 34,3%, kemudian pada Keperdulian para atasan langsung 30,0%, selanjutnya pada Informasi tentang berbagai peluang promosi hanya mencapai 45,5%, lalu berikutnya dibagian adanya minat untuk dipromosikan hanya mencapai 30,5% dan terakhir pada Tingkat kepuasan hanya mencapai 47,3%.

Pengembangan karir pada saat ini sangatlah diminati oleh para karyawan perusahaan. Pengertian karir sendiri merupakan sebuah kemajuan pada level atau tahap yang lebih maju dibandingkan dengan level sebelumnya. Pengembangan karir dalam suatu pengembangan formal yang di ambil organisasi untuk memastikan bahwa orang- orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dilakukan sesuai kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir sebagai

pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang tebaik dan menghindari frustasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Menurut Aditya Wardhana (2023:204), pengembangan karir adalah proses yang mencakup perencanaan dan pengelolaan karir, baik oleh individu maupun organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan kapabilitas, kinerja, dan pencapaian tujuan jangka panjang karyawan serta kesesuaian dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan karir menurut Muhamadi (2021:2) merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat. Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir karyawan merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir. Sehingga karyawan ada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya di Perusahaan (Syahputra, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya di perusahaan. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu

organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan perusahaan sudah memiliki karyawan. Maknanya semakin besar peluang karyawan untuk mengembangkan kariernya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula sebaliknya peluangnya semakin kecil karyawan untuk kariernya maka kinerjanya akan semakin menurun. Hal ini karena menurunnya semangat kerja dari karyawan mengingat hadiah yang diberikan memerlukan waktu yang lama sehingga dapat mengembangkan karir juga lambat sehingga kinerja karyawan akan berkurang.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang tebaik dan menghindari frustasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengembangan karir. Selain itu, kepuasan kerja juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan, serta pengembangan karir juga mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa perusahaan membatasi pengembangan karir karyawannya akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. Karyawan yang tidak puas akan mengalami penurunan kinerja. Sesuai dengan penelitian Sukamto, dkk (2020) bahwa kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karir secara positif dan signifikan melalui kepuasan, hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir melalui peran mediasi kepuasan.

Tabel 1.3
Pra Survei Kinerja Karyawan PT Joel Sumber Berkat Indonesia Pada Tahun 2022 – 2024

No	Deskripsi	Target	Jumlah Karyawan	Memenuhi		Tidak Memenuhi	
				Orang	%	Orang	%
1	Apakah Kuantitas hasil kerja yang dicapai sudah memenuhi ?	100%	52	45	95,5	5	4,5
2	Apakah standar kualitas pekerjaan yang disesuaikan untuk dapat mengerjakannya sudahsesuai ketentuan. ?	100%	52	47	85,7	3	14,3
3	Apakah tidak menunda pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu ?	100%	52	45	90,5	5	9,5
4	Apakah karyawan mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan dan menghargai rekan kerja satu sama lain ?	100%	52	40	89,5	10	10,5
5	Apakah inisiatif karyawan dalam organisasi sudah memenuhi standar yang ?	100%	55	46	88,6	4	11,4
Rata – rata		100%	52	44,6	89,96	5,4	10,04

Sumber: Data PT.Joel Sumber Berkat Indonesia 2024

Berdasarkan data tabel 1.3 di atas dapat

disimpulkan bahwa dari 52

orang karyawan pada PT Joel Sumber Berkat Indonesia masih terdapat beberapa orang yang masih belum memenuhi pencapaian pengukuran kerja yang diharapkan pada Perusahaan. Dimana pada aspek Kuantitas hasil kerja yang dicapai hanya mencapai 95.5%, pada aspek standar kualitas pekerjaan yang disesuaikan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan hanya mencapai 85.7%, tidak menunda pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu hanya mencapai 90.5%, selanjutnya pada aspek tingkat kehadiran karyawan dan tingkat keterlambatan karyawan dalam organisasi hanya mencapai 89.5% dan yang terakhir pada aspek mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan dan menghargai rekan kerja satu sama lain hanya mencapai 88.6%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT Joel Sumber Berkat Indonesia bahwa perlu adanya pelatihan dari perusahaan untuk menganalisa dan mengetahui tingkat kemampuan dibidangnya masing-masing yang dikuasai serta mendukung pengembangan karirnya juga melatih supaya ada peningkatan dalam kinerja dengan dilakukan pelatihan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, kedua penerapan program pengembangan karir serta pelatihan kerja karyawan dengan tidak mengesampingkan kepuasan kerja yang mereka rasakan. Karena kepuasan kerja bisa memberikan dorongan atau semangat sehingga meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan. Mengingat di sisi lain penggabungan karir tersebut diharapkan dapat meraih kepuasan yang lebih tinggi baik dari yang sebelumnya. Untuk menumbuhkan sebuah kepuasan kerja yang baik perusahaan juga memberikan kewajiban dan hak para karyawan yang sesuai dengan peran, fungsi serta tanggung jawabnya sehingga karyawan dapat

berpartisipasi di dalam suatu perusahaan. Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawannya dengan memilih judul “**Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Joel Sumber Berkat Indonesia**”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2022:8) berpendapat Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan keadaan suatu fenomena dengan menggunakan data berupa angka-angka, serta menganalisisnya secara statistik. Penelitian ini berfokus pada penggalian informasi mengenai karakteristik, distribusi, dan hubungan antarvariabel dalam suatu populasi atau sampel, dengan menggunakan metode analisis kuantitatif.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan sofware SPSS Versi 30 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.

Berikut hasil uji validitas variable, Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan	Tujuan Peserta	K1	0,880	0,273	Valid
		K2	0,923	0,273	Valid
	Materi Pelatihan	K3	0,881	0,273	Valid
		K4	0,903	0,273	Valid
	Metode yang digunakan	K5	0,884	0,273	Valid
		K6	0,867	0,273	Valid
	Kualifikasi Peserta	K7	0,866	0,273	Valid
		K8	0,865	0,273	Valid
	Kualifikasi Pelatih	K9	0,881	0,273	Valid
		K10	0,922	0,273	Valid
Pengembangan Karir	Perlakuan yang adil dalam Berkariir	K11	0,888	0,273	Valid
		K12	0,923	0,273	Valid
	Keperdulian para atasan langsung	K13	0,890	0,273	Valid
		K14	0,937	0,273	Valid
	Informasi tentang berbagai peluang promosi	K15	0,894	0,273	Valid
		K16	0,844	0,273	Valid
	Adanya minat untuk dipromosikan	K17	0,880	0,273	Valid
		K18	0,888	0,273	Valid
Kinerja	Tingkat kepuasan	K19	0,842	0,273	Valid
		K20	0,908	0,273	Valid
	Kualitas	K21	0,936	0,273	Valid
		K22	0,824	0,273	Valid

	kuantitas Kinerja	K23	0,868	0.273	Valid
		K24	0.928	0.273	Valid
	Tanggung Jawab	K25	0,919	0.273	Valid
		K26	0,918	0.273	Valid
	Kerjasama	K27	0,888	0.273	Valid
		K28	0,901	0.273	Valid
	Inisiatif	K29	0,879	0.273	Valid
		K30	0,926	0.273	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.8 variable pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), dan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai r hitung $> r$ tabel 0.273, maka penulis menyimpulkan semua item kuesioner yang ada pada variable pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini yang menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 30.

Tabel 4.9
 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,855	0,600	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,891	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,822	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 maka penulis menyimpulkan, bahwa variabel Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan reliabel, dikarenakan masing - masing variabel memiliki Cronbatch Alpha lebih besar dari ($>$) 0.600.

Uji 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 30. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov- Smirnov Test dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika signifikansi > 0.05 , maka data dinyatakan normal.

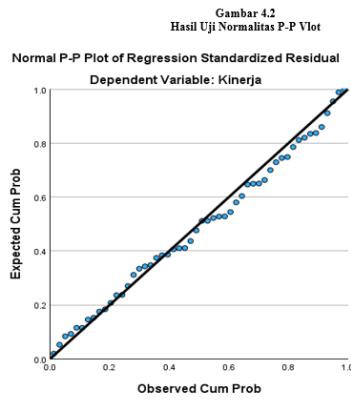
b. Jika signifikansi < 0.05 , maka data dinyatakan tidak normal.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.05507150
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.043
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.751
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.740
	Upper Bound	.762

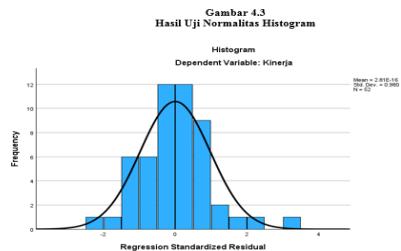
Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 yang dimana memperoleh nilai signifikansinya $\alpha = 0.200$ yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian penulis menyimpulkan asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas 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 diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 30 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat dilihat probability plot menunjukkan pola grafik yang normal, yang dimana dapat ditentukan dengan melihat titik yang menyebar sesuai dengan garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat hasil dari grafik histogram memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value < 0,1 maka terjadi gejala multikolinearitas.
 - Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value > 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- Berikut hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS Versi 30:

Tabel 4.11
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant) 9.571	2.646		3.617	<.001		
	Pelatihan .480	.132	.552	3.648	<.001	.409	2.446
	Pengembangan Karir .181	.125	.221	1.458	.151	.409	2.446

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2022

Hasil pengujian multikolinearitas yang ada pada tabel 4.11 memperoleh nilai tolerance pada variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) sebesar 0.409 nilai tersebut lebih besar dari 0.1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* memperoleh nilai pada variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) memperoleh nilai 2.446 yang dimana nilai tersebut

kurang dari 10 (sepuluh). Maka penulis menyimpulkan model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan dalam multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadinya heteroskedastisitas 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.

Tabel 4.12
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant) 5.676	1.705		3.330	.002
	Pelatihan -.040	.085	-.105	-.476	.636
	Pengembangan -.024	.080	-.067	-.302	.764

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber: Data diolah 2025

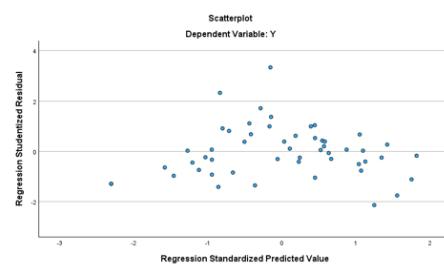
Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.12 memperoleh nilai signifikansi pada varibel pelatihan (X1) sebesar 0.636, dan pada varibel pengembangan karir (X2) 0.764. Berdasarkan perolehan nilai signifikansi kedua variabel antara pelatihan dan pengembangan karir, penulis menyimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0.05, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

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

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

Gambar 4.4
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter



Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil gambar 4.4 diatas tidak ada penyebaran yang jelas atau pembentukan pola tertentu pada titik – titik. yang mana dapat diartikan tidak terdapat gangguan pada uji heteroskedastisitas pada

model sehingga model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan 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 pedoman interpretasi uji Durbin-Watson Test sesuai dengan isi tabel 3.4 diatas. Berikut hasil uji autokorelasi yang menggunakan program SPSS 30.

Tabel 4.13
 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 ^a	.541	.522	5.157	1.512

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2025

Hasil pengujian autokorelasi Durbin-Watson memperoleh nilai sebesar 1.512 yang dimana nilai tersebut berada pada interval 1.4339 – 1.6769, dengan kata lain tidak ada penyimpangan sampel atau autokorelasi.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan guna mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi ini bertujuan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresilinier sederhana dengan SPSS Versi 30 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Pelatihan (X1)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	10.653	2.568	4.149	<.001
	Pelatihan	.628	.085	.722	7.376 <.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas memperoleh persamaan regresi $Y = 10.653 + 0,628 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10.653 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10.653 point.
- Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,628 diartikan apabila konstanta tetap dan

tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,628 point.

Tabel 4.15
 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13.170	2.740
	Pengembangan Karir	.531	.089
			.645
			5.972 <.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 di atas, maka memperoleh persamaan regresi $Y = 13.170 + 0,531 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13.170 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13.170 point.
- Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X2) sebesar 0,531 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karir (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,531 point.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

Tabel 4.16
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.571	2.646	3.617	<.001
	Pelatihan	.480	.132	.552	3.648 <.001
	Pengembangan Karir	.181	.125	.221	1.458 .151

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas memperoleh persamaan regresi $Y = 9.571 + 0.480 X_1 + 0,181 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9.571 yang dimana bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) tidak dipertimbangkan atau = 0 maka keputusan pembelian (Y) hanya akan bernilai sebesar 9.571 point.
- Nilai pelatihan (X1) 0.480 yang dimana apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada keputusan pembelian (Y) sebesar 0.480 point.
- Nilai pengembangan karir (X2) 0,181 yang dimana apabila konstanta tetap dan tidak ada

perubahan pada variabel pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karir (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada keputusan pembelian (Y) sebesar 0,181 point.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan guna mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan interval koefisien sesuai pada tabel 3.5 diatas jika: (0,00 – 0,19 sangat rendah), (0,20 – 0,39 rendah), (0,40 – 0,59 sedang), (0,60 – 0,79 kuat), (0,80 – 0,99 sangat kuat), (1,000 sempurna). Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.17
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial
 Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
	Pelatihan	Kinerja Karyawan	
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	52	52

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

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,722, yang berpedoman pada tabel 3.5 dapat di simpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 dapat di artikan kedua variabel antara pelatihan (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 4.18
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
	Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan	
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.645**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	52	52

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

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,645, yang berpedoman pada tabel 3.6 dapat di simpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 dapat di artikan kedua variabel antara pengembangan karir (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.522	5.157

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

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,736, yang berpedoman pada tabel 3.6 dapat di simpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 dapat di artikan Variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang **kuat**.

4. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan guna 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). Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah menggunakan program SPSS Versi 30, sebagai berikut:

Tabel 4.20
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.521	.512	5.215

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,521 maka dapat diartikan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar (100 – 52,1%) = 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.405	5.757

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,416 maka dapat diartikan bahwa variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 41,6% sedangkan sisanya sebesar (100 – 41,6%) = 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.736 ^a	.541	.522

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

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,541, maka dapat diartikan bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 54,1\%) = 45,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis (Uji t) Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menentukan besarnya nilai ttabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t\alpha \cdot df \text{ (Taraf Alpha x Degree Freedoms)}$$

α = tarif nyata 5%

$df = (n-3)$. maka diperoleh $(52-3) = 49$, maka $t_{tabel} = 2.010$.

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan

terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berikut hasil uji hipotesis (uji t) menggunakan SPSS 30:

Tabel 4.23
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	10.653	2.568	4.149	<.001
	Pelatihan	.628	.085	.722	.7376 <.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel 4.23 diatas memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($7.376 > 2.010$) yang dimana nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawn (H_0 ditolak H_1 diterima).

2. Hipotesis (Uji t) Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir

Kerja terhadap kinerja karyawan

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan

pengembangan karir kerja

terhadap kinerja karyawan

Berikut hasil uji hipotesis (uji t) menggunakan SPSS 30:

Tabel 4.24
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	13.170	2.740	4.806	<.001
	Pengembangan Karir	.531	.089	.645	5.972 <.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel 4.24 diatas memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.972 > 2.010$) yang dimana nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir kerja terhadap kinerja karyawn (H_0 ditolak H_2 diterima).

3. Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menentukan nilai F_{tabel} dapat menggunakan ketentuan $df = (n-k-1)$ maka diperoleh nilai $(52-2-1) = 49$, Jadi nilai $F_{tabel} = 3,186$. Berikut rumusan hipotesisnya:

$H_0 : \rho_1,2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan

pada varibel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

$H_3 : \rho_1,2 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada

variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.25
 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F
1	Regression	1536.201	2	768.101	28.879
	Residual	1303.241	49	26.597	
	Total	2839.442	51		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) pada tabel 4.25 diatas memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28.879 > 3,186$) yang dimana nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawn (Y) atau (H_0 ditolak H_3 diterima).

Pembahasan Penelitian

Dalam pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil dari pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana

diperoleh hasil persamaan regresi $Y=10,653+0,628X_1$ dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 10,653 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Pelatihan (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 10,653. Koefesien nilai (b) sebesar 0,628 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap kenaikan Pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,628 satuan. Nilai korelasi variabel Pelatihan sebesar 0,722 dimana nilai tersebut berada pada interpretasi 0,600- 0,799 artinya, kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai determinasi R^2 sebesar 0,521 yang artinya variabel Pelatihan (X_1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,376 > 2,010)$ dengan signifikansi $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Joel Sumber Berkat Indonesia Jakarta Utara.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng” menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi linier sederhana $Y = 14,647 + 0,898X_1$ Koefisien korelasi sebesar 0,714, dengan nilai thitung = $10,947 > ttabel = 2,009$

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh hasil persamaan regresi $Y=13,170+0,531X_2$ dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 16,858 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Komunikasi (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,170. Koefesien nilai (b) sebesar 0,531 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap kenaikan Komunikasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,531 satuan. Nilai korelasi variabel Komunikasi sebesar 0,645 dimana nilai tersebut berada pada interpretasi 0,600 - 0,799 artinya, kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi R^2 sebesar 0,416 yang artinya variabel Pengembangan Karir (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41,6% sedangkan sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(5,972 > 2,010)$ dengan signifikansi $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Joel Sumber Berkat Indonesia Jakarta Utara.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saraswati, M. A., & Cay, S. (2024), yang berjudul “Pengaruh Pengembangan

Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Bhadrika Raya (MBR) di Tangerang .” Menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $2,642 > 1,996$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh hasil persamaan regresi $Y=9,571+0,480X_1+0,181X_2$ konstanta sebesar 9,571 artinya jika variabel Pelatihan dan variabel Pengembangan Karir, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai sebesar 9,571. Koefesien regresi variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,480 menyatakan bahwa jika variabel Pelatihan bertambah 1 poin, sementara variabel inedependen lainnya (Pengembangan Karir) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,480. Koefesien regresi variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,181 menyatakan bahwa jika variabel Pengembangan Karir bertambah 1 poin, sementara independen lainnya (Pengembangan Karir) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,181. Nilai korelasi variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,645 masuk pada interval 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi R^2 sebesar 0,541 yang artinya variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,1%, sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(28,879 > 3,186)$ dengan signifikansi $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Joel Sumber Berkat Indonesia Jakarta Utara.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mohammad Hamzah & Enza Resdiana (2023). yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Dunia .” menyatakan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai F hitung = $58,340 >$ dari F tabel = $2,77$ nilai probabilitas yakni Sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$.

4. KESIMPULAN

Adanya penelitian ini guna mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Joel Sumber Berkat Indonesia. Adapun data yang telah dikumpulkan serta diuji menggunakan regresi berganda maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Joel Sumber Berkat Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier

sederhana yang memiliki persamaan $Y = 10.653 + 0,628X_1$. Maka dapat disimpulkan konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 10.653 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Pelatihan (X_1) bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada pelatihan sebesar 0,628 yang dimana dapat diartikan apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada variabel pelatihan maka memberikan perubahan kepada kinerja karyawan sebesar 628 satuan. Uji t memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.376 > 2.010$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_1 diterima yang artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengembangan karir (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Joel Sumber Berkah Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang memiliki persamaan $Y = 13.170 + 0,531X_2$. Maka dapat disimpulkan konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 13.170 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini pengembangan karir (X_2) bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada pengembangan karir sebesar 0,531 yang dimana dapat diartikan apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada variabel pengembangan karir maka memberikan perubahan kepada kinerja karyawan sebesar 531 satuan. Uji t memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.972 > 2.010$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_02 ditolak dan H_2 diterima yang artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Joel Sumber Berkah Indonesia. Hal tersebut dapat di buktikan dengan nilai hasil uji regresi berganda yang memiliki persamaan $Y = 9.571 + 0,480X_1 + 0,181X_2$. Maka dapat disimpulkan nilai konstanta variabel kinerja karyawan sebesar 9.571 hal ini menunjukkan bahwa pada saat ini nilai X_1 dan X_2 bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada pelatihan (X_1) sebesar 0,480 dan nilai koefisien regresi pada pengembangan karir (X_2) sebesar 0,181 maka dapat diartikan apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada pelatihan dan pengembangan karir maka akan memberikan perubahan pada kinerja karyawan sebesar pelatihan (X_1) 480 point dan pengembangan karir (X_2) 181 point. Uji F memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28.879 > 3,186$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,541, maka dapat diartikan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh

terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 54% yang dimana sisanya 46% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_3 diterima yang artinya pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini telah dipersiapkan sedemikian rupa agar menghasilkan penelitian yang baik serta bermanfaat. Akan tetapi dalam prosesnya sangatlah sulit dikarenakan keterbatasan penulis pada saat pelaksanaan penelitian dan penyusunan penelitian adapun kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

- a. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencangkup pada satu perusahaan yang ruang lingkupnya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.
- b. Kurangnya sampel penelitian yang hanya berjumlah 52 orang dan sampel dalam penelitian ini hanya karyawan pada divisi staf marketing, *Manager purchasing and warehouse, Sales promotion staff, Promotion,online sales and customer relation*.
- c. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan penulis. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner. Hal ini bisa diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada.
- d. Penulis kurang fokus dalam mengerjakan penelitian ini. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi hasil dari penelitian seperti kurangnya eksplorasi teori yang dapat memperkaya penelitian dan hasil penelitian. Penulis sadar akan hal ini karena keterbatasan waktu dan juga kesibukan lainnya yang menyita waktu dan pikiran.

Saran

Saran Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis olah maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Dari hasil responden pada variabel pelatihan, responden yang menjawab dengan skala terkecil sebesar 2,32 terdapat pada indikator materi pelatihan pada butir "Apakah anda merasa bahwa materi pelatihan yang disampaikan tidak hanya informatif, tetapi juga menginspirasi anda untuk menerapkan pengetahuan baru dalam pekerjaan anda". Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus lebih mempertimbangkan dan lebih memperhatikan karyawan agar mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan sehingga karyawan baru

- tersebut mampu memperoleh hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai keinginan perusahaan. Peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan pelatihan secara berkelanjutan agar karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman kerja yang relevan dengan kebutuhan kerja saat ini, sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal dan berkontribusi lebih efektif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Dari hasil responden pada variabel pengembangan karir responden yang menjawab dengan skala terkecil sebesar 2,80 terdapat pada indikator tingkat kepuasan pada butir "Apakah merasa puas dengan lingkungan kerja dan budaya perusahaan tempat anda bekerja saat ini". Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan terkait kepuasan terhadap lingkungan kerja karyawan. Penulis menyarankan sebaiknya perusahaan menyediakan ruangan kerja yang nyaman dan kondusif untuk mendukung kinerja karyawan , sehingga karyawan merasa puas dan nyaman serta mampu bekerja dengan maksimal sehingga memperoleh hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas.
3. Dari hasil responden pada variabel kinerja karyawan, responden yang menjawab dengan nilai skala terkecil sebesar 2,55 terdapat pada indikator kualitas kinerja pada butir "Saya kurang memperhatikan dampak dari hasil pekerjaan saya terhadap tim atau perusahaan". Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan sebaiknya membuat kebijakan atau peraturan terhadap penerimaan karyawan dan pemberian motivasi kepada karyawan sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan kedepannya bersemangat serta berkomitmen dalam pelaksanaan kerja dengan baik agar hasil kerja yang diberikan sesuai dengan keinginan dari perusahaan baik itu kualitas maupun kuantitas. Penulis menyarankan agar perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan sehingga memberikan motivasi kepada karyawan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditya, Wardhana. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Afandi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [3] Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi dalam organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4] Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., & Satria, M. A. H. (2023). *Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta*. JIMT
- [5] Busro, M. (2024). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Prenadamedia Group.
- [6] Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (17th ed., Global Edition). Pearson.
- [7] Dr. Ahujae. (2021). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Penerbit Prenada Media.
- [8] Dwijayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [9] Fizia, & Muttaqin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [11] Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Irawan, S.Pd., M.M., dkk. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan: Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- [13] Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- [14] Syahputra, R. (2020). *Manajemen Karir: Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Wahyuningsih, S. (2023). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- [16] Widyatmojo, P., & Winarno. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen Kinerja (Performance Management Fundamental)*. Sleman, Yogyakarta: Deepublish. ISBN 978-623-02-6292-0
- [17] Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2).
- [18] Akbar, M. H., & Resdiana, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. *PUBLIC CORNER*, 18(2), 45-57.
- [19] Chagelishvili, M., Nozadze, L., & Shurghaia, G. (2023). The Importance of Career in Human Resource Development. *Journal of Business and Management Research*, 12(1), 45–56.
- [20] Cay, S., Noviyani, N., Sartika, D., & Sumiaty, R. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 161-171.
- [21] Enggowa, N. M. (2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 9(2), 29–39. Dipublikasikan 10 Maret 2023.
- [22] Fahrozi, R. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Media Trans Indo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), p-ISSN: 2775-1880, e-ISSN: 2775-1872.
- [23] Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

- Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(1).
- [24] Indriani, U., Amirulmukminin, & Badar, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) CP Dompu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(3), September 2023. e-ISSN: 2828-8858, p-ISSN: 2829-0001.
- [25] Saraswati, M. A., & Cay, S. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Bhadrika Raya (MBR) di Tangerang. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 106–121. <https://doi.org/3077>
- [26] Sartika, D. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 88–96.
- [27] Sukamto, A., dkk. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 45–56.
- [28] Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), April 2019.