



**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA DUTA NUSANTARA
BOJONGSARI-DEPOK**

***THE EFFECT OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PRIMA DUTA NUSANTARA
BOJONGSARI-DEPOK***

Ahmad Ferdiansyah¹, Moh. Jazuli²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : ferdi26@gmail.com^{1*}, dosen01680@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 01-07-2025

Revised : 03-07-2025

Accepted : 05-07-2025

Published : 08-07-2025

Abstract

The purpose of this research was to determine the influence of training and career development on employee performance at PT. Prima Duta Nusantara in Bojongsari-Depok. This research uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique in this research used saturated sampling with 60 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of this research are indicated that training has a significant impact on employee performance with a determination coefficient value of 0.496 or 49.6%, and the hypothesis test obtained a calculated t value $> t$ table ($7.552 > 2.002$) with a significance value of $0.000 < 0.050$. Career Development has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 0.368 or 36.8%, and the hypothesis test obtained a calculated t value $> t$ table ($5.810 > 2.002$) with a significance value of $0.000 < 0.050$. Training and Career Development simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation of $Y = 6899 + 0.467X_1 + 0.363X_2$. The determination coefficient value was 0.613 or 61.3%, and the hypothesis test obtained a calculated F value $> F$ table ($45.187 > 3.159$) with a significance value of $0.000 < 0.050$

Keywords: *Training, Career Development, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Duta Nusantara di Bojongsari-Depok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil pada penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien



determinasi sebesar 0,496 atau 49,6%, dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($7,552 > 2,002$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,368 atau 36,8%, dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($5,810 > 2,002$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6899 + 0,467X_1 + 0,363X_2$, kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,613 atau 61,3 %, dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($45,187 > 3,159$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi perusahaan dapat lebih optimal menjalankan bisnisnya dan dapat bertahan dalam persaingan yang ketat dengan perusahaan lainnya, namun dengan rendahnya tingkat kinerja karyawan, operasional akan terhambat karena karyawan tersebut tidak dapat memenuhi target yang diinginkan oleh perusahaan sehingga berpengaruh terhadap keuntungan yang diperoleh perusahaan

Berdasarkan data kinerja karyawan pada PT. Prima Duta Nusantara periode tahun 2020 hingga 2022, diperoleh nilai kinerja karyawan yaitu

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan PT. Prima Duta Nusantara Tahun 2020 - 2022

Tahun	Poin Kinerja 2020-2022				
	Tanggung Jawab	Kompetensi	Keahlian Berkembang	Kehadiran	Kerja Sama
2020	620	540	421	465	560
2021	560	480	405	455	540
2022	515	435	381	440	515

Sumber : Data Kinerja PT. Prima Duta Nusantara

Terdapat juga skala interval penilaian kinerja pada PT. Prima Duta Nusantara sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Skala Interval Penilaian Kinerja PT. Prima Duta Nusantara

Tahun 2020 - 2022

Skala Interval Penilaian Kinerja	
Kategori	Skala Interval
Sangat Baik	601-750
Baik	451-600
Cukup Baik	301-450
Tidak Baik	151-300
Sangat Tidak Baik	1-150

Sumber: Skala Interval Penilaian Kinerja PT. Prima Duta Nusantara



Dari data pada tabel 1.1 dapat dilihat terjadi penurunan kinerja tiap tahunnya dari setiap indikator. Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa setiap indikator dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Pada indikator **Tanggung jawab**, di tahun 2020 memiliki poin sebesar 620 yang masuk dalam kategori Sangat Baik, pada tahun 2021 memiliki poin sebesar 560 yang termasuk dalam rentang kategori Baik, dan pada tahun 2022 memiliki poin sebesar 515 yang termasuk dalam kategori Baik. Pada indikator **Kompetensi**, di tahun 2020 memiliki poin sebesar 540 yang termasuk dalam kategori Baik, pada tahun 2021 memiliki poin sebesar 480 yang termasuk dalam kategori Baik, sedangkan pada tahun 2022 memiliki poin sebesar 435 yang masuk dalam kategori Cukup Baik. Pada indikator **Keahlian Berkembang**, di tahun 2020 memiliki poin sebesar 421 yang artinya Cukup Baik, pada tahun 2021 memiliki poin sebesar 405 yang termasuk dalam rentang Cukup Baik, dan pada tahun 2022 memiliki poin sebesar 381 yang termasuk dalam kategori Cukup Baik. Pada indikator **Kehadiran**, di tahun 2020 memiliki poin sebesar 465 yang termasuk dalam kategori Baik, di tahun 2021 memiliki poin 455 yang termasuk dalam kategori Baik, dan pada tahun 2022 memiliki poin sebesar 440 yang masuk dalam kategori Cukup Baik. Lalu pada indikator **Kerja Sama**, di tahun 2020 memiliki poin sebesar 560 yang termasuk dalam kategori Baik, di tahun 2021 memiliki poin sebesar 540 yang masuk dalam kategori Baik, dan di tahun 2022 memiliki poin 515 yang termasuk dalam kategori Baik

Tabel 1.3

Data Pra Survei Pelatihan PT. Prima Duta Nusantara Tahun 2024

Pernyataan	Sampel	Jawaban Karyawan					Skor Total	Skor Ideal	Total	
		STS	TS	RG	S	SS				
Isi Pelatihan										
Konten yang dibahas terorganisir dengan baik dan mudah diikuti	20	2	6	8	4	0	54	100	54%	
Konten yang dibahas dalam pelatihan relevan dengan pekerjaan karyawan	20	1	5	10	4	0	57	100	57%	
Metode Pelatihan										
Metode penyampaian materi yang dibahas efektif	20	2	5	9	3	1	56	100	56%	
Metode pelatihan menggunakan interaksi yang menarik	20	1	5	12	2	0	55	100	55%	
Sikap dan Keterampilan Instruktur										
Pelatih berpengetahuan luas dan mudah dimengerti	20	2	5	8	4	1	57	100	57%	
Pelatih melibatkan peserta secara efektif	20	1	5	9	5	0	58	100	58%	
Jangka Waktu Pelatihan										
Pelatihan yang dilakukan selesai sesuai dengan jadwal	20	0	3	11	6	0	63	100	63%	
Pelatihan selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama maupun cepat	20	1	5	8	5	1	60	100	60%	
Fasilitas Pelatihan										
Perusahaan memberikan ruang pelatihan yang memadai dan nyaman	20	3	2	11	4	0	56	100	56%	
Perusahaan memberikan konsumsi selama pelatihan	20	2	4	8	5	1	59	100	59%	
TOTAL							575	1000	58%	

Sumber : Data Pra Survei 2024



Dari tabel 1.3 terdapat **58%** karyawan yang sudah efektif melakukan pelatihan yang diberikan perusahaan, sedangkan **42%** karyawan yang masih belum efektif dalam menjalankan pelatihannya. Karyawan yang belum efektif dalam pelatihan, disebabkan oleh indikator pernyataan “Konten yang dibahas terorganisir dengan baik dan mudah diikuti” dengan nilai **54%** yang memiliki nilai terendah dibanding indikator pernyataan lainnya. Hal ini karena para karyawan merasa materi yang diberikan oleh pelatih kurang tersusun dengan rapi sehingga mereka sulit untuk mengikuti alur dan materi pelatihan yang disampaikan, seharusnya pihak manajemen maupun pelatih terlebih dahulu membuat materi yang baik dan tersusun dengan rapi untuk memudahkan pada saat pelatihan sedang berlangsung

Tabel 1.4**Pra Survei Pengembangan Karir PT. Prima Duta Nusantara Tahun 2024**

Pernyataan	Sampel	Jawaban Karyawan					Skor Total	Skor Ideal	Total
		STS	TS	RG	S	SS			
Kejelasan Karir									
Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan	20	1	8	9	2	0	52	100	52%
Perusahaan memberikan pendidikan karir yang terstruktur kepada setiap karyawan	20	2	4	11	3	0	55	100	55%
Pengembangan Diri									
Perusahaan menyediakan program pelatihan yang diberikan kepada karyawan	20	0	8	8	3	1	57	100	57%
Perusahaan memberikan peluang kepada semua karyawan untuk berkembang dan memiliki kesempatan promosi	20	2	5	10	3	0	54	100	54%
Perbaikan Mutu Kinerja									
Perusahaan menerapkan SOP yang jelas sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien	20	3	3	9	4	1	57	100	57%
Perusahaan melakukan evaluasi kinerja secara rutin sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya	20	2	4	9	3	2	59	100	59%
TOTAL							334	600	56%

Sumber: Data Pra Survei 2024

Dari tabel 1.4 dapat diketahui terdapat **56%** karyawan yang memiliki pengembangan karir yang bagus di perusahaan, sedangkan terdapat **44%** karyawan yang belum memiliki pengembangan yang baik di perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada indikator pernyataan



“Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan” yang memiliki nilai terendah sebesar **42%**. Karyawan merasa perusahaan belum menyediakan informasi yang lengkap dan jelas perihal persyaratan untuk menempati jabatan tertentu sehingga karyawan kesulitan untuk mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir ke posisi yang lebih baik,

KAJIAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut Kasmir (2016:125) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Pelatihan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja

2. Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan- peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti perusahaan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja

3. Kinerja

Kinerja merupakan tingkat kerja yang dicapai oleh seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Menurut Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2010:34) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu analisis kuantitatif dengan mendeskripsikan pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Duta Nusantara. Hal ini dilakukan secara teoritis dan didasarkan pada data komputasi, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dari data berikut, variabel pelatihan (X1) mendapat nilai r hitung $> r$ tabel (0,254), oleh karena itu, setiap elemen kuesioner diketahui valid dan layak untuk diproses sebagai data penelitian

**Tabel 4.9****Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)**

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Konten yang dibahas terorganisir dengan baik dan mudah diikuti	0,628	0,254	Valid
2	Konten yang dibahas dalam pelatihan relevan dengan pekerjaan Anda	0,482	0,254	Valid
3	Metode penyampaian materi yang dibahas efektif	0,298	0,254	Valid
4	Metode pelatihan menggunakan interaksi yang menarik	0,652	0,254	Valid
5	Pelatih berpengetahuan luas dan mudah dimengerti	0,600	0,254	Valid
6	Pelatih melibatkan peserta secara efektif	0,520	0,254	Valid
7	Pelatihan yang dilakukan selesai sesuai dengan jadwal	0,568	0,254	Valid
8	Pelatihan selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama maupun cepat	0,727	0,254	Valid
9	Perusahaan memberikan ruang pelatihan yang memadai dan nyaman	0,653	0,254	Valid
10	Perusahaan memberikan konsumsi selama pelatihan	0,416	0,254	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

**Tabel 4.10****Hasil Uji Validasi Variabel Pengembangan Karir (X2)**

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan	0,324	0,254	Valid
2	Perusahaan memfasilitasi pengembangan karir karyawan dengan baik	0,489	0,254	Valid
3	Karyawan memiliki akses yang bagus untuk kesempatan pengembangan karir	0,324	0,254	Valid
4	Perusahaan memberikan pemahaman akan pengembangan karir yang ada di perusahaan kepada karyawan	0,465	0,254	Valid
5	Perusahaan menyediakan program pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan	0,439	0,254	Valid
6	Perusahaan memberikan peluang kepada semua karyawan untuk berkembang dan memiliki kesempatan promosi	0,654	0,254	Valid
7	Perusahaan selalu menghargai potensi yang dimiliki oleh karyawan	0,505	0,254	Valid
8	Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja secara maksimal untuk mencapai pengembangan karir	0,618	0,254	Valid
9	Perusahaan menerapkan SOP yang jelas sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien	0,512	0,254	Valid
10	Perusahaan melakukan evaluasi kinerja secara rutin sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya	0,445	0,254	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Menurut data pada tabel tersebut, variabel pengembangan karir (X2) mendapat nilai r hitung $>$ r tabel (0,254), maka semua butir/item kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk di proses sebagai data penelitian

**Tabel 4.11****Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan disiplin dalam bekerja	0,439	0,254	Valid
2	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0,462	0,254	Valid
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang sudah ditetapkan	0,507	0,254	Valid
4	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada	0,402	0,254	Valid
5	Karyawan mampu bekerja secara konsisten	0,495	0,254	Valid
6	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,405	0,254	Valid
7	karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya	0,512	0,254	Valid
8	Karyawan dapat membagi tanggung jawab tugas yang diberikan atasan dengan rekannya	0,615	0,254	Valid
9	karyawan datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan	0,462	0,254	Valid
10	karyawan mampu memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja	0,613	0,254	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 4.11 di atas, variabel kinerja karyawan (Y) mendapat nilai r hitung $>$ r tabel (0,254), jadi, semua elemen kuesioner valid dan layak diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas**Tabel 4.12****Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.748	0.600	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.619	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.642	0.600	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan semua variabel penelitian (X1, X2, dan Y) adalah reliabel sesuai kriteria bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha yang melebihi nilai 0,600



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13

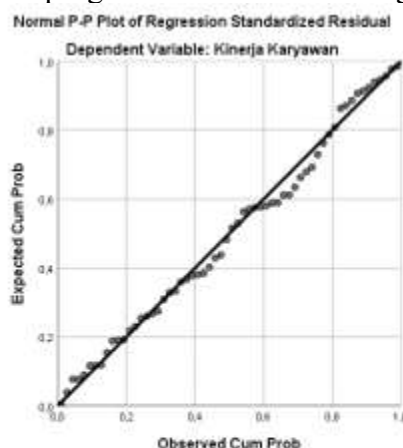
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,25738527
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,051
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari dasar pengambilan keputusan di atas bahwa data tersebut berdistribusi normal, yang menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan grafik *Probability Plot*. Nilai residual variabel dapat di deteksi dengan cara melihat penyebaran titik-titik residual berada disekitar garis diagonalnya atau tidak. Uji normalitas dengan grafik *probability plot* dalam penelitian ini juga dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut:



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Grafik P-P Plot

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa pada grafik P-P Plot penyebaran titik residual terletak di sekitar garis diagonalnya, hal ini berarti model regresi memenuhi asumsi uji



normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinearitas

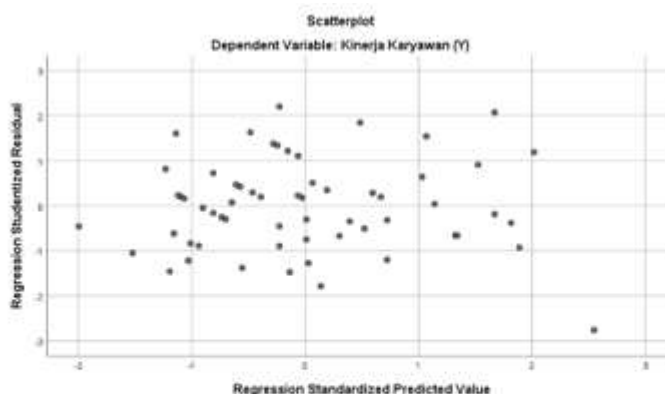
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,899	3,309		2,085	,042		
Pelatihan (X1)	,467	,078	,546	6,013	,000	,824	1,214
Pengembangan Karir (X2)	,363	,087	,378	4,161	,000	,824	1,214

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diketahui nilai *tolerance* variabel pelatihan berjumlah 0,824 dan variabel pengembangan karir sebesar 0,824 yang berarti nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Dan diperoleh nilai VIF variabel pelatihan sebanyak 1,214 dan variabel pengembangan karir sebesar 1,214 dimana nilai VIF ini lebih kecil dari 10. Artinya model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

Menurut gambar tersebut, pada plot titik titik, tidak ada pola penyebaran yang jelas dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian layak untuk digunakan karena model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas



d. Uji Autokorelasi

Menurut hasil tabel, dapat dilihat bahwa nilai durbin-watson berjumlah 1,795 yang berada pada nilai interval 1,550 – 2,460 yang berarti model regresi pada penelitian ini tidak ada autokorelasi

Tabel 4.16**Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,783 ^a	,613	,600	2,297	1,795
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

3. Uji Asumsi Regresi Linier**Tabel 4.19**

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

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,899	3,309		2,085	,042
Pelatihan (X1)	,467	,078	,546	6,013	,000
Pengembangan Karir (X2)	,363	,087	,378	4,161	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Dari data tersebut, didapat nilai persamaan regresi $Y = 6899 + 0,467X_1 + 0,363X_2$. Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 6,899 yang berarti jika variabel pelatihan (X1) dan variabel pengembangan karir (X2) tidak ada maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) sebesar 6,899.
- Nilai koefisiensi regresi pelatihan (X1) sebesar 0,467 yang berarti setiap penambahan 1% tingkat pelatihan (X1), maka kinerja karyawan(Y) akan meningkat sebesar 0,467
- Nilai koefisiensi regresi pengembangan karir (X2) sebesar 0,363 yang berarti setiap penambahan 1% tingkat pengembangan karir (X2), maka kinerja karyawan(Y) akan meningkat sebesar 0,363



4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 ^a	,613	,600	2,297
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)				

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Menurut data di atas, didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,783 yang berada pada interval 0,600 – 0,799 yang berarti variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 ^a	,613	,600	2,297
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)				

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,613 atau 61,3% yang artinya variabel pelatihan (X1) dan variabel pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 61,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 61,3\% = 38,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti

6. Uji hipotesis

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,116	3,005		5,030	,000
Pelatihan (X1)	,602	,080	,704	7,552	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas, diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($7,552 > 2,002$) dan nilai signifikansi $<$ 0,050 ($0,000 < 0,050$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan



Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16,317	3,694		4,417
	Pengembangan Karir (X2)	,583	,100	,607	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Dari data pada tabel tersebut, dapat diketahui nilai t hitung > t tabel ($5,810 > 2,002$) dan nilai signifikansi < 0,050 ($0,000 < 0,050$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	476,682	2	238,341	45,187	,000 ^b
Residual	300,652	57	5,275		
Total	777,333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan data di atas, diketahui nilai F hitung > F tabel ($45,187 > 3,159$) dan nilai signifikansi < 0,050 ($0,000 < 0,050$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah di uraikan pada bab – bab sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Duta Nusantara di Bojongsari-Depok, maka dapat diambil kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,116 + 0,602X_1$, lalu nilai koefisien korelasi 0,704 yang berarti variabel X_1 dan Y memiliki tingkat hubungan yang kuat. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,496 atau 49,6% sedangkan sebesar 50,4 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Lalu nilai t hitung > t tabel ($7,552 > 2,002$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,317 + 0,583X_2$, lalu nilai koefisien korelasi 0,607 yang berarti variabel X_2 dan Y memiliki tingkat hubungan yang kuat. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,368 atau 36,8% Sedangkan 63,2 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Lalu nilai t hitung > t tabel ($5,810 > 2,002$), dan



nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6899 + 0,467X_1 + 0,363X_2$, sedangkan nilai koefisien korelasi 0,783 yang berarti variabel X_1 dan X_2 memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel Y . Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,613 atau 61,3 % sedangkan sebesar 38,7 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Lalu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,187 > 3,159$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide To People Management*. United Statated: Kogan Page Publisher.
- Arifuddin. (2022). *Perencanaan Dan Pengendalian Sdm*. Sulawesi Tengah: Feniks Muda Sejahtera
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Hadiat, & Syamsurijal. (2023) *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung : Harfa Creative.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (1st ed.)*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Lisan, P. (2024). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Jogjakarta: Penerbit Kbm Indonesia
- Mega, Z. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori*. Jakarta: Unj Press.
- Noor, H. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) : teori, studi kasus, dan solusi*. Jepara: Unisnu Press.
- Pranogyo, B. A., Hamidah., dkk. (2022) *Kinerja Karyawan Teori Pengukurang dan Implikasi*, Bandung : Feniks Muda Sejahtera
- Sabarofek, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Media*. Pasuruan: Basya Media Utama.
- Sariwulan, T., & Ghofar, A. (2024). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja 2*. Sukuharjo: Pradina Pustaka.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Supomo. R (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Zainal, V. R., Ramly, M., dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

JURNAL

- Amrin, A., & Darwis, D. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 583-592.
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221-230.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.



- Effendy, A. A., & Sunarsi, D. (2020). Persepsi mahasiswa terhadap kemampuan dalam mendirikan UMKM dan efektivitas promosi melalui online di kota tangerang selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 702-714.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.
- Jafar, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas BKPSDM Kab. Gowa (Studi Pegawai BKPSDM Pada Kantor Bupati Kab. Gowa). *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 1-9.
- Kosdianti, L., Sunardi, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Naim, F. M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 288-296.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Pamungkas, I. B. (2017). Pengaruh sistem informasi manajemen, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. circleka indonesia utama (wilayah jakarta). *Jurnal Kreatif*, 5(1), 18-29.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1-10.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Setyaningsih, D. L., & Nurdina, A. (2024) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Cleaning Service pada PT. Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(2), 443-453.
- Sularmi, L., & Putra, G. T. (2022). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Koperasi Dan UKM Republik Indonesia. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(1), 36-44.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Syifa, S. U., & Nasir, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446-458



-
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880-887.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203