



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Singgar Mulia di Jakarta Selatan

The Impact of Training and Career Development on Employee Performance at PT. Singgar Mulia in South Jakarta

Ahmad Fachrudin¹, Fauziah Septiani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : ahmadfachrudin1807@gmail.com¹, dosen01771@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 17-05-2026

Revised : 19-05-2026

Accepted : 21-05-2026

Published : 23-05-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of training and career development on employee performance at PT. Singgar Mulia in South Jakarta. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study consisted of all employees of PT. Singgar Mulia totaling 60 employees. The sampling technique used was probability sampling, so the entire population was used as the research sample. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results showed that training and career development had a positive and significant effect on employee performance. The regression equation obtained was $Y = 0.564 + 0.112X_1 + 0.871X_2$. The coefficient of determination value of 83.1% indicates that training and career development are able to explain employee performance by 83.1%, while the remaining 16.9% is influenced by other factors outside the study. The t-test results showed that training had a tcount value of 10.130 > ttable 2.001 and career development had a tcount value of 16.685 > ttable 2.001. In addition, the F-test results showed an fcount value of 139.705 > ftable 2.77. Thus, it can be concluded that training and career development partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Singgar Mulia

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Singgar Mulia di Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Singgar Mulia yang berjumlah 60 orang, dengan teknik sampling menggunakan probability sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 0,564 + 0,112X_1 + 0,871X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 83,1% menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,1%, sedangkan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan memiliki nilai thitung sebesar 10,130 > ttabel 2,001 dan pengembangan karir memiliki nilai thitung sebesar 16,685 > ttabel 2,001. Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai fhitung sebesar 139,705 > ftabel 2,77. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Singgar Mulia

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.



PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan produktivitas karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan kerja karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal. Selain pelatihan, pengembangan karir juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan memperoleh jenjang karir yang lebih baik di masa mendatang.

PT. Singgar Mulia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang engineering consultant untuk industri minyak dan gas serta industri lainnya. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan menghadapi tantangan terkait peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan data penilaian kinerja, masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target perusahaan. Selain itu, evaluasi pelatihan dan pengembangan karir menunjukkan adanya beberapa kendala yang memengaruhi efektivitas program yang telah dijalankan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Singgar Mulia di Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Rivai (2019), pelatihan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Pelatihan memiliki beberapa indikator, yaitu materi pelatihan, metode pelatihan, infrastruktur pelatihan, peserta pelatihan, dan evaluasi pelatihan

Pengembangan Karir

Menurut Handoko dalam Robin dan Robert (2019), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Indikator pengembangan karir meliputi prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, kesempatan tumbuh, serta dukungan manajemen

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pelatihan dan pengembangan karir.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian dilakukan pada PT. Singgar Mulia di Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Singgar Mulia sebanyak 60 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,564 + 0,112X_1 + 0,871X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,564 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan dan pengembangan karir bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 0,564.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,112 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,112.
3. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,871 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,871.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi sebesar 83,1% menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,1%, sedangkan sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil Uji t

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa:

1. Variabel pelatihan memiliki nilai thitung sebesar 10,130 > ttabel 2,001 dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel pengembangan karir memiliki nilai thitung sebesar 16,685 > ttabel 2,001 dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Hasil pengujian simultan menunjukkan nilai fhitung sebesar 139,705 > ftabel 2,77 dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Pembahasan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Selain itu, pengembangan karir juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan berkembang dan memperoleh jenjang karir yang jelas cenderung memiliki motivasi dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.
3. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Singgar Mulia

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Singgar Mulia.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Singgar Mulia.
3. Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Singgar Mulia

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robin, dan Robert. (2019). *Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada