



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG PAMULANG

THE INFLUENCE OF JOB TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT POS INDONESIA PAMULANG BRANCH

Alsya Putri Wulantika^{1*}, Derita Qurbani²

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

Email : alsya.achae9@gmail.com ^{1*}, dosen01582@unpam.ac.id ^{2*}

Article history :

Received : 14-11-2024
Revised : 15-11-2024
Accepted : 17-11-2024
Published: 20-11-2024

Abstract

This research aims to determine the effect of simultaneous job training and career development on employee performance at PT Pos Indonesia Pamulang Branch. This type of research uses quantitative methods. The total population was 136 with data collection techniques through observation and questionnaires, and the sample obtained in this study was 58 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing using SPSS 26 statistical data processing. The results of this research show that the Job Training variable has a positive and significant effect on Employee Performance with regression value 2.598. The calculated t value > t table or 2.598 > 1.67303. The probability value of Job Training obtained a significance value of 0.012 < 0.05. The Career Development variable has a positive and significant effect on Employee Performance with a regression of 2.943. The calculated t value > t table or 2.943 > 1.67303. The probability value for Career Development obtained a significance value of 0.005 < 0.05. Job Training and Career Development variables simultaneously and significantly influence employee performance. The calculated f value > f table is 25.514 > 3.16 with a significance value from the f test of 0.000 < 0.05.

Keywords: *Job Training, Career Development, and Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pamulang. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 136 dengan teknik pengambilan data melalui observasi dan kuesioner, dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan pengolahan data statistik SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai regresi 2,598. Nilai t hitung > t tabel atau 2,598 > 1,67303. Nilai probabilitas Pelatihan Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan regresi 2,943. Nilai t hitung > t tabel



atau $2,943 > 1.67303$. Nilai probabilitas Pengembangan Karir diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $25,514 > 3,16$ dengan nilai signifikansi dari uji f sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2017:94), “Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Menurut Azanita (2016), “Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya tidak bekerja dengan baik”. Maka dari itu keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Pamulang

Tahun 2021 – 2023

Kinerja	Standar	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2024
Kualitas	100%	75%	80%	85%
Kuantitas	100%	75%	80%	85%
Ketepatan Waktu	100%	75%	80%	85%
Efektivitas	100%	75%	80%	85%
Kerja Sama	100%	75%	80%	85%
Tingkat Kehadiran	100%	75%	80%	85%

Sumber: PT Pos Indonesia Cabang Pamulang

Berdasarkan tabel di atas meskipun kinerja karyawan mengalami peningkatan setiap tahunnya, namun pencapaian kinerja karyawan masih belum mencapai tujuan perusahaan sehingga masih terdapat celah diantara keduanya. Perusahaan ingin dapat meningkatkan kinerja karyawannya, oleh karena itu hal ini tentu menjadi sebuah kekhawatiran.

Sebuah perusahaan mengadakan pelatihan kerja bagi karyawannya. Hal ini menandakan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.



Tabel 1.2

Hasil Pra Survei Pelatihan Kerja

INDIKATOR	PERNYATAAN	SETUJU	TIDAK SETUJU
Tujuan Pelatihan	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien	19	10
Materi	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	14	15
Metode yang digunakan	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan	17	12
Kualifikasi Peserta	Saya siap sedia sebagai peserta dan selalu bersemangat mengikuti pelatihan	17	12
Kualifikasi Pelatih	Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti	18	11
	Total	85	60
	Rata – Rata	17	12

Sumber: Diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui terdapat indikator hasil pelatihan yang didapatkan dari 29 karyawan, terdapat 19 orang setuju dan 10 tidak setuju mengenai penyelesaian pekerjaan dengan efektif dan efisien, terdapat 14 orang setuju dan 15 orang tidak setuju mengenai materi yang disampaikan telah sesuai dengan jenis pekerjaan yang baik, terdapat 17 orang setuju dan 12 orang tidak setuju mengenai metode pelatihan dengan materi yang disampaikan, terdapat 17 orang setuju dan 12 orang tidak setuju mengenai kualifikasi peserta, terdapat 18 orang setuju dan 11 orang tidak setuju mengenai bahasa yang disampaikan.

Tabel 1.3

Hasil Pra Survei Pengembangan Karir

INDIKATOR	PERNYATAAN	SETUJU	TIDAK SETUJU
Pendidikan	Pimpinan memberikan pendidikan kepada karyawan	13	16
Pengalaman	Perhatian pemimpin terhadap karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki	13	16
Promosi	Pimpinan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan dalam setiap promosi	15	14
Mutasi	Mutasi yang diterima karyawan berdasarkan untuk pengembangan karir	11	18
Prestasi Kerja	Pimpinan memberikan karyawan penghargaan bagi karyawan yang ingin naik jabatan lewat jalur prestasi	15	14
	Total	67	78
	Rata – Rata	13,4	15,6

Sumber: Diolah oleh penulis 2024



Berdasarkan tabel diatas diketahui terdapat indikator hasil pengembangan karir yang didapatkan dari 29 karyawan, terdapat 13 orang setuju dan 16 orang tidak setuju mengenai pimpinan memberikan pendidikan kepada karyawan, terdapat 13 orang setuju dan 16 orang tidak setuju mengenai perhatian pemimpin terhadap karyawan, terdapat 15 orang setuju dan 14 orang tidak setuju mengenai pimpinan memberikan kesempatan karyawan setiap promosi, terdapat 11 orang setuju dan 18 orang tidak setuju mengenai mutasi yang diterima karyawan, terdapat 15 orang setuju dan 14 orang tidak setuju mengenai pimpinan memberikan karyawan penghargaan bagi karyawan yang ingin naik jabatan lewat prestasi

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa valid berarti terdapat kesamaan antara dua yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:168), “Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang dimiliki kostitensi bila pengukurang yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2014:105), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2014:110), “Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t1”.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2015) dalam jurnal Oktavia (2019), “Model regresi yang baik adalah yang homoskeditas atau tidak terjadi heterokedestisitas”. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser..



3. Uji Analisis Regresi

Menurut Sugiyono (2017) berpendapat analisis regresi linier sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Menurut Sugiyono (2017:262), “Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas

4. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara Pelatihan kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan yang digunakan untuk koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2014:274),

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain.

6. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji t dan uji statistik F untuk menguji kebaikan model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.P1	0,789	0,2586	VALID
2	X1.P2	0,890	0,2586	VALID
3	X1.P3	0,808	0,2586	VALID
4	X1.P4	0,834	0,2586	VALID
5	X1.P5	0,718	0,2586	VALID
6	X1.P6	0,654	0,2586	VALID
7	X1.P7	0,810	0,2586	VALID
8	X1.P8	0,690	0,2586	VALID
9	X1.P9	0,741	0,2586	VALID
10	X1.P10	0,680	0,2586	VALID

Sumber: SPSS versi 26 diolah penulis, 2024



Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai r -hitung $>$ r -tabel 0,2586. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Pelatihan Kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

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

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.P1	0,511	0,2586	VALID
2	X2.P2	0,865	0,2586	VALID
3	X2.P3	0,827	0,2586	VALID
4	X2.P4	0,872	0,2586	VALID
5	X2.P5	0,641	0,2586	VALID
6	X2.P6	0,848	0,2586	VALID
7	X2.P7	0,797	0,2586	VALID
8	X2.P8	0,843	0,2586	VALID
9	X2.P9	0,803	0,2586	VALID
10	X2.P10	0,772	0,2586	VALID

Sumber: SPSS versi 26 diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai r -hitung $>$ r -tabel 0,2586. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Pengembangan Karir adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4.11**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.P1	0,511	0,2586	VALID
2	Y.P2	0,865	0,2586	VALID
3	Y.P3	0,827	0,2586	VALID
4	Y.P4	0,872	0,2586	VALID
5	Y.P5	0,641	0,2586	VALID
6	Y.P6	0,848	0,2586	VALID
7	Y.P7	0,797	0,2586	VALID
8	Y.P8	0,843	0,2586	VALID
9	Y.P9	0,803	0,2586	VALID
10	Y.P10	0,772	0,2586	VALID

Sumber: SPSS versi 26 diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai r -hitung $>$ r -tabel 0,2586. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Kinerja Karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.



2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,915	10

Sumber: SPSS versi 26 diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, variabel Pelatihan Kerja memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,915, yaitu di atas nilai R standar sebesar 0,60. Sehingga seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam variabel Pelatihan Kerja yang berjumlah 10 butir dinyatakan reliabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,929	10

Sumber: SPSS versi 26 diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, variabel Pengembangan Karir memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,929, yaitu di atas nilai R standar sebesar 0,60. Sehingga seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam variabel Pengembangan Karir yang berjumlah 10 butir dinyatakan reliabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Pengembangan Karir memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,934	10

Sumber: SPSS versi 26 diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,934, yaitu di atas nilai R standar sebesar 0,60. Sehingga seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam variabel Kinerja Karyawan yang berjumlah 10 butir dinyatakan reliabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.



3. Uji Normalitas

Tabel 4.16

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		3,35870070
Most Extreme Differences	Absolute		0,158
	Positive		0,158
	Negative		-0,140
Test Statistic			0,158
Asymp. Sig. (2-tailed)			,001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,103 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,095
		Upper Bound	0,110
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1335104164.			

Sumber: SPSS versi 26 diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian diperoleh nilai signifikan, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05 atau $0,103 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	20,690	3,630		5,700	,000
	Pelatihan Kerja	,284	,109	,353	2,598	,012	,511	1,956
	Pengembangan Karir	,302	,103	,400	2,943	,005	,511	1,956

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 26 diperoleh penulis, 2024

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas bahwa nilai tolerance untuk variabel Pelatihan Kerja $0,511 > 0,10$, variabel Pengembangan Karir $0,511 > 0,10$. Sementara nilai VIF untuk variabel Pelatihan Kerja 1,956, variabel Pengembangan Karir 1,956 dimana nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka dapat disimpulkan dari nilai diatas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.



5. Uji Autokorelasi

Tabel 4.18

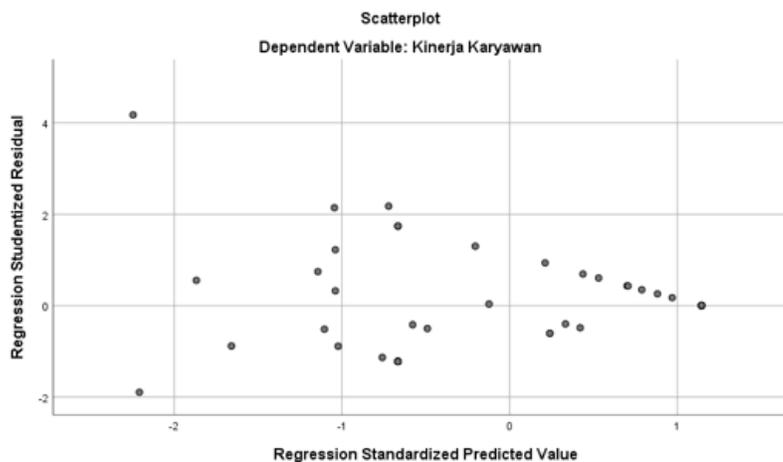
Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,694 ^a	,481	,462	3,419	2,089
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: SPSS versi 26 diperoleh penulis, 2024

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa nilai statistik durbin watson sebesar 2,089 sedangkan pada tabel DW yang berarti dimana K=2 dengan n=58 maka didapatkan nilai dL sebesar 1,4954 dan nilai dU sebesar 1,6430 maka dapat disimpulkan menurut uji autokorelasi $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$ yang berarti tidak ada keputusan

6. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS versi 26 diperoleh penulis, 2024

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan). Hal ini dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi tersebut



7. Uji Analisis Regresi

Tabel 4.20

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,018	3,677		6,532	,000
	Pelatihan Kerja	,509	,083	,632	6,105	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 26 diperoleh penulis, 2024

Berdasarkan persamaan regresi sederhana yang terbentuk tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Koefisien Pelatihan Kerja memberikan nilai sebesar 0,509 yang berarti bahwa variabel Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.21

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,988	3,392		7,366	,000
	Pengembangan Karir	,488	,077	,646	6,337	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 26 diperoleh penulis, 2024

Berdasarkan persamaan regresi sederhana yang terbentuk tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Pengembangan Karir memberikan nilai sebesar 0,488 yang berarti bahwa variabel Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.22

Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,690	3,630		5,700	,000
	Pelatihan Kerja	,284	,109	,353	2,598	,012
	Pengembangan Karir	,302	,103	,400	2,943	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 26 diperoleh penulis, 2024



Berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Koefisien variabel Pelatihan Kerja memberikan nilai sebesar 0,284 yang berarti bahwa jika variabel Pelatihan Kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien Pengembangan Karir memberikan nilai sebesar 0,302 yang berarti bahwa jika variabel Pengembangan Karir semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan

8. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.23

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

		Correlations	
		Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	,632**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,632**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	58	58

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

Sumber: SPSS versi 26 diperoleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai koefisien korelasi Pelatihan Kerja sebesar 0,632 meninjau dari tabel interpretasi koefisien korelasi yang artinya tingkat hubungan variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat

Tabel 4.24

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Karyawan

		Correlations	
		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	,646**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,646**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	58	58

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

Sumber: SPSS versi 26 diperoleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai koefisien korelasi Pengembangan Karir sebesar 0,646 meninjau dari tabel interpretasi koefisien korelasi yang artinya tingkat hubungan variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat.



Tabel 4.25

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,694 ^a	,481	,462	3,419	,481	25,514	2	55	,000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 26 diperoleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai koefisien korelasi r sebesar 0,694 meninjau dari tabel interpretasi koefisien korelasi yang artinya tingkat hubungan variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan adalah sangat kuat..

9. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.26

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 ^a	,400	,389	3,646

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 26 diperoleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 0,400 yang berarti Pelatihan Kerja memberikan kontribusi sebesar 40,0% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 18% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 4.27

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646 ^a	,418	,407	3,590

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 26 diperoleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 0,418 yang berarti Pengembangan Karir memberikan kontribusi sebesar 41,8% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.



Tabel 4.28

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,481	,462	3,419
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: SPSS versi 26 diperoleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 0,481 yang berarti Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir memberikan kontribusi sebesar 48,1% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 9,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

10. Uji Hipotesis

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,690	3,630		5,700	,000
	Pelatihan Kerja	,284	,109	,353	2,598	,012
	Pengembangan Karir	,302	,103	,400	2,943	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 26 diperoleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa t-hitung sebesar 2,598 jika dibandingkan dengan t-tabel pada signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan df (n-k-1) atau 58-2-1=55 (0,05) (55) yaitu sebesar 1.67303. Maka t-hitung > t-tabel yaitu 2,598 > 1.67303. Nilai probabilitas Pelatihan Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ha1 diterima yang artinya Pelatihan Kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pamulang

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 2,943 jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan df (n-k-1) atau 58-2-1 (0,05) (55) yaitu sebesar 1.67303. Maka t-hitung > t-tabel yaitu 2,943 > 1.67303. Nilai probabilitas Pengembangan Karir diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ha2 diterima yang artinya Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pamulang.



Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596,577	2	298,288	25,514	,000 ^b
	Residual	643,010	55	11,691		
	Total	1239,586	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: SPSS versi 26 diperoleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 25,514 jika dibandingkan dengan f-tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 3,16 dengan $df_1 = (k-1) = (2 - 1) = 2$ dan $df_2 = (n-k) = (58 - 2) = 56$. Maka $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ yaitu $25,514 > 3,16$ dengan nilai signifikansi dari uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima artinya Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pamulang

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dapat diketahui bahwa t-hitung sebesar 2,598 jika dibandingkan dengan t-tabel pada signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan df $(n-k-1)$ atau $58-2-1=55$ (0,05) (55) yaitu sebesar 1.67303. Maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $2,598 > 1.67303$. Nilai probabilitas Pelatihan Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_{a1} diterima yang artinya Pelatihan Kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pamulang.
- b. Dapat diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 2,943 jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan df $(n-k-1)$ atau $58-2-1$ (0,05) (55) yaitu sebesar 1.67303. Maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $2,943 > 1.67303$. Nilai probabilitas Pengembangan Karir diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_{a2} diterima yang artinya Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pamulang.
- c. Dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 25,514 jika dibandingkan dengan f-tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 3,16 dengan $df_1 = (k-1) = (2 - 1) = 2$ dan $df_2 = (n-k) = (58 - 2) = 56$. Maka $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ yaitu $25,514 > 3,16$ dengan nilai signifikansi dari uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima artinya Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pamulang.

DAFTAR PUSTAKA

Abi Hamid, M. (2016). Pengembangan Instrumen Penilaian Hasil Belajar Siswa Berbasis TIK pada Pembelajaran Dasar Listrik Elektronika. VOLT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro. 1(1): halaman 37-46.



- Achmad Rozi, dkk. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS Universitas Pamulang. Vol. 4 No. 2 Januari 2021. ISSN : 2581-2769.
- Derita Qurbani, Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi, Manajerial. Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ypac Jakarta Selatan. Vol. 19, No. 2, 2020. ISSN : 1412-6613, E-ISSN : 2527-4570.
- Dikri Gifari (2022), Jurnal manajemen dan bisnis. Vol. 4 No. 2. ISSN : 2686-0554 Elizar. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 1 No. 1, September 2018. ISSN : 2623-2634 (online).
- Hamid, M. (2016:6). Manajemen Pendidikan: Strategi Peningkatan Kualitas Lulusan. PT Pustaka Cendekia Utama.
- I.D. Manopo, R.A.M. Koleangan, J. Uhing (2021), Jurnal EMBA, Vol. 9, No. 1. ISSN : 2303-1174.
- Karina Oktaviana Halim, dkk. Wahana Inovasi, Vol. No. 1, Jan-Juni 2019. ISSN : 2089-8592.
- Lili Sularmi, dkk. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS Universitas Pamulang. Vol. 3 No. 3 Mei 2020. ISSN : 2581-2769.
- Muhammad Basri, Jurnal Mirai Management, Vol. 7 Isue 3 (2022) 212 -218, ISSN : 2598-8301 (online), STIM Lasharan Jaya, Makassar, Indonesia.
- Rahmi Hermawati, dkk. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS Universitas Pamulang. Vol. 4, No. 3. ISSN : 2581-2769.
- Tri Wahyuningsih Lubis, Sekolah tinggi ilmu ekonomi LMII 2017. ISSN 2684 – 9747..