



**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SMART MULTI FINANCE
KABUPATEN TANGERANG**

***THE EFFECT OF JOB TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SMART MULTI FINANCE
TANGERANG REGENCY***

Muhammad Geri Maswaldian¹, Johan Maulana²

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

Email: gerimaswal@gmail.com^{1*}, dosen02344@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2025

Revised : 13-08-2025

Accepted : 15-08-2025

Published : 17-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of Job Training and Career Development on Employee Performance at PT Smart Multi Finance, Tangerang Regency, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach with a saturated sampling method, so the entire population of 60 employees was used as the sample. The research data were analyzed using simple and multiple linear regression, t-test, F-test, correlation coefficient, and coefficient of determination. The results of the study show that Job Training has a positive and significant effect on Employee Performance, as indicated by the simple linear regression equation $Y = 7.393 + 0.824 X_1$. The correlation coefficient value is 0.784 (strong category) and the coefficient of determination is 61.5%. The t-test yields a t-value of $9.619 > t$ -table of 2.002 with a significance of $0.000 (< 0.05)$. Career Development also has a positive and significant effect on Employee Performance, with the simple linear regression equation $Y = 8.144 + 0.795 X_2$. The correlation coefficient is 0.791 (strong category) and the coefficient of determination is 62.6%. The t-test shows a t-value of $9.845 > t$ -table of 2.002 with a significance of $0.000 (< 0.05)$. Simultaneously, Job Training and Career Development have a positive and significant effect on Employee Performance, as shown by the multiple linear regression equation $Y = 3.997 + 0.447 X_1 + 0.459 X_2$. The correlation coefficient is 0.834 (very strong category) and the coefficient of determination is 69.5%. The F-test yields an F-value of $64.816 > F$ -table of 3.159 with a significance of $0.000 (< 0.05)$. Thus, it can be concluded that Job Training and Career Development, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Job Training, Career Development, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Smart Multi Finance Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 60 orang karyawan dijadikan sampel penelitian. Data penelitian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,393 + 0,824 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,784 (kategori kuat) dan koefisien determinasi sebesar 61,5%. Uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} = 9,619 > t_{tabel} = 2,002$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan Karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 8,144 + 0,795 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 (kategori kuat) dan koefisien determinasi sebesar 62,6%. Uji



t menunjukkan $t_{hitung} = 9,845 > t_{tabel} = 2,002$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 3,997 + 0,447 X_1 + 0,459 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,834 (kategori sangat kuat) dan koefisien determinasi sebesar 69,5%. Uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} = 64,816 > F_{tabel} = 3,159$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangannya, PT Smart Multi Finance terus berinovasi dengan meluncurkan berbagai layanan finansial, seperti pembiayaan pribadi, pinjaman usaha, hingga layanan konsultasi keuangan. Dengan mengusung prinsip transparansi, integritas, dan inovasi, PT Smart Multi Finance mampu membangun reputasi yang baik di mata para pelanggan dan mitra bisnis.

Seiring dengan perkembangan pesat industri keuangan dan teknologi, PT Smart Multi Finance juga memanfaatkan kemajuan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memperluas jangkauan layanan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memberikan pelayanan yang lebih cepat dan lebih baik kepada pelanggan, serta membuka peluang baru dalam menciptakan solusi keuangan yang lebih modern dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Dalam menjalankan visi dan misinya, PT Smart Multi Finance juga menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan ini selalu berusaha untuk memberikan pelatihan kerja yang memadai serta kesempatan pengembangan karir bagi seluruh karyawannya. Dengan dukungan terhadap pengembangan kompetensi karyawan, PT Smart Multi Finance berharap dapat terus tumbuh dan berkembang dalam memberikan kontribusi positif bagi industri keuangan di Indonesia.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan. Sebagai bagian dari sumber daya manusia (SDM), karyawan memainkan peran vital dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk memastikan produktivitas yang tinggi dan daya saing yang kuat di pasar. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan memberikan pelatihan kerja yang efektif serta peluang untuk pengembangan karir yang jelas bagi setiap karyawan.

Tabel 1.1
Data Penilaian Karyawan
PT Smart Multi Finance Kabupaten Tangerang Periode 2022-2024

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2022	2023	2024	
1	Karyawan menunjukkan kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas Karyawan secara konsisten	100%	64,7%	64,7%	62,7%	Tidak Tercapai
2	Karyawan dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	100%	64,7%	62,7%	64,7%	Tidak Tercapai
3	Karyawan menggunakan sumber daya secara optimal	100%	66,7%	66,7%	62,7%	Tidak Tercapai
4	Karyawan memiliki kemandirian tinggi dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan	100%	64,7%	64,7%	64,7%	Tidak Tercapai
Rata Rata Pencapaian			65,5%	65,5%	64,7%	

Sumber : PT Smart Multi Finance Kabupaten Tangerang

Tabel 1.1 Data kinerja karyawan diukur dari beberapa indikator pencapaian, ada beberapa aspek yang menjadi tolak ukur dalam kinerja yang di gunakan meliputi Kemampuan yang tinggi



dalam menyelesaikan tugas, menghasilkan pekerjaan yang akurat dan teliti, ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, dan pencapaian menggunakan sumber daya secara optimal, pencapaian memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana pada tahun 2022 rata-rata pencapaian sebesar 65,5% dan pada tahun 2023 rata-rata pencapaian sebesar 65,5% dan pada tahun 2024 rata-rata pencapaian sebesar 64,7%. Banyak kemungkinan yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan seperti kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas dengan efektif, serta ketidak konsistenan dalam menghasilkan pekerjaan yang akurat dan teliti, selain itu karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam pengelolaan dalam pengelolaan waktu, sehingga tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan. Jika kinerja karyawan yang tidak mencapai target di biarkan, hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas output perusahaan, yang dapat mengurangi kepercayaan pelanggan atau mitra bisnis, jika tugas tidak diselesaikan dengan baik dan akurat ketidaktepatan dalam penyelesaian tugas juga dapat menyebabkan pekerjaan tertunda yang berdampak kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan semakin menurun, jika karyawan terus bergantung pada pengawasan dalam menyelesaikan tugas hal ini dapat membatasi kemampuan perusahaan untuk mengembangkan tim yang mandiri dan inovatif sehingga menghambat pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang.

Tabel 1.2
Data Pelatihan Kerja
PT Smart Multi Finance Kabupaten Tangerang Tahun 2022 – 2024

Tahun	Target Program Pelatihan	Realisasi Program Terlaksanakan	Tidak Terealisasi Program
2022	1. Orientasi umum	1. Orientasi Umum	1. Pelatihan Tambahan
	2. Pelatihan dasar	2. Pelatihan Dasar	
	3. Pelatihan Khusus	3. Pelatihan umum	
	4. Pelatihan Keselamatan Kerja	4. Pelatihan Khusus	
	5. Pelatihan Tambahan		
2023	1. Orientasi umum	1. Orientasi Umum	1. Pelatihan Keselamatan Kerja
	2. Pelatihan dasar	2. Pelatihan Dasar	2. Pelatihan Tambahan
	3. Pelatihan Khusus	3. Pelatihan umum	
	4. Pelatihan Keselamatan Kerja		
	5. Pelatihan Tambahan		
2024	1. Orientasi umum	1. Pelatihan Dasar	1. Orientasi Umum
	2. Pelatihan dasar	2. Pelatihan Khusus	2. Pelatihan Kerja
	3. Pelatihan Khusus		3. Pelatihan Keselamatan Kerja
	4. Pelatihan Keselamatan Kerja		
	5. Pelatihan Tambahan		

Sumber : PT Smart Multi Finance Kabupaten Tangerang

Berdasarkan dari Tabel 1.2 terlihat bahwa pelatihan kerja pada PT Smart Multi Finance, terdapat beberapa program pelatihan yang tidak terealisasi pada setiap tahunnya. Pada 2022 dari 4 program pelatihan hanya terdapat 2 program pelatihan yang terealisasi. Lalu pada 2023 dari 5 program pelatihan hanya terdapat 3 program pelatihan yang terealisasi. Kemudian pada 2024 dari 5 program pelatihan terdapat 4 program pelatihan yang terealisasi. Dengan pengolahan data tersebut, maka diduga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Smart Finance



Tabel 1.3
Data Pengembangan Karir
PT Smart Multi Finance Kabupaten Tangerang Tahun 2022 - 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Promosi	Presentase
2022	60	11	19%
2023	60	8	14%
2024	60	6	10,50%

Sumber : PT Smart Multi Finance Kabupaten Tangerang

Berdasarkan Tabel 1.3 data pengembangan karir di PT Smart Multi Finance Kabupaten Tangerang selama periode tahun 2022 hingga 2024, terlihat bahwa jumlah karyawan yang mendapatkan promosi mengalami penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2022 dari total 60 karyawan, sebanyak 11 orang atau 19% memperoleh promosi. Namun, pada tahun 2023 jumlah tersebut menurun menjadi 8 orang atau 14%, dan terus menurun pada tahun 2024 menjadi hanya 6 orang atau sekitar 10,50%. Penurunan angka promosi ini dapat mengindikasikan bahwa peluang pengembangan karir di perusahaan semakin terbatas dari tahun ke tahun. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya pelatihan kerja yang relevan, terbatasnya posisi jabatan yang tersedia untuk dipromosikan, atau kurangnya inisiatif perusahaan dalam membina dan menyiapkan karyawan untuk jenjang karir yang lebih tinggi. Akibat dari menurunnya kesempatan promosi ini, motivasi dan semangat kerja karyawan dapat ikut menurun, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Dalam konteks ini, pengembangan karir menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Jika pengembangan karir tidak direncanakan dan diimplementasikan secara baik, maka karyawan akan merasa stagnan dan kurang dihargai, sehingga produktivitas pun menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat strategi pengembangan karir melalui program pelatihan kerja yang terstruktur dan pemberian peluang promosi yang adil, agar karyawan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Kajian Pustaka

1. Pelatihan Kerja

Pengertian pelatihan kerja menurut Simamora (2020: 273) adalah “proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berhubungan dengan keahlian dan kemampuan spesifik yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu”.

2. Pengembangan Karir

Pengertian pengembangan karir menurut Rivai dan Sagala (2019: 264) adalah “suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai agar dapat mengembangkan dirinya secara maksimal dan mencapai tujuan karirnya dalam organisasi secara efektif.”

3. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019: 182) Kinerja Karyawan adalah merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rivai dan Ella Sagala (2020:269) kinerja Karyawan merupakan suatu perilaku yang nyata dan ditampilkan pada setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2021:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X₁)

No	Indikator	Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Pelatihan	1	0,770	0,254	Valid
		2	0,771	0,254	Valid
2	Pelatih (<i>Trainer</i>)	3	0,870	0,254	Valid
		4	0,792	0,254	Valid
3	Bahan-bahan latihan	5	0,857	0,254	Valid
		6	0,854	0,254	Valid
4	Metode latihan (termasuk alat bantu)	7	0,791	0,254	Valid
		8	0,795	0,254	Valid
5	Peserta (<i>Trainee</i>)	9	0,833	0,254	Valid
		10	0,798	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel Pelatihan Kerja (X₁), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X₂)

No	Indikator	Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Perencanaan Karir	1	0,830	0,254	Valid
		2	0,835	0,254	Valid
2	Pengembangan Karir Individu	3	0,804	0,254	Valid
		4	0,687	0,254	Valid
		5	0,741	0,254	Valid
3	Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM	6	0,842	0,254	Valid
		7	0,840	0,254	Valid
4	Peran Umpan Balik terhadap Kinerja	8	0,791	0,254	Valid
		9	0,881	0,254	Valid
		10	0,735	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel Pengembangan Karir (X₂), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini.



Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
1	Kualitas Kerja	1	0,820	0,254	Valid
		2	0,823	0,254	Valid
2	Kuantitas Kerja	3	0,802	0,254	Valid
		4	0,816	0,254	Valid
3	Pengetahuan pekerjaan	5	0,895	0,254	Valid
		6	0,895	0,254	Valid
4	Pelaksanaan Pekerjaan	7	0,761	0,254	Valid
		8	0,899	0,254	Valid
5	Tanggung Jawab	9	0,792	0,254	Valid
		10	0,758	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel kinerja karyawan (Y), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Ket
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,941	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0,937	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,948	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan angka 0,941 untuk variabel Pelatihan Kerja (X₁), 0,937 untuk variabel Pengembangan Karir (X₂), dan 0,948 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Karena semua nilai tersebut melebihi batas minimal 0,600, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel ini memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinilai konsisten dan memenuhi syarat untuk secara andal mengukur variabel-variabel tersebut. Hasil ini menegaskan bahwa alat ukur yang dipakai dapat dipercaya dan valid dalam konteks penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.94874641
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.050
	<i>Positive</i>	.050
	<i>Negative</i>	-.043
<i>Test Statistic</i>		.050
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data diolah (2025)



Nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian pada tabel di atas adalah 0,200, yang berada di atas batas signifikansi 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas untuk model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.997	3.156		1.266	.211		
	Pelatihan_Kerja	.447	.124	.425	3.588	.001	.382	2.615
	Pengembangan Karir	.459	.119	.457	3.862	.000	.382	2.615

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan dalam tabel di atas, nilai tolerance untuk variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir masing-masing tercatat sebesar 0,382, yang lebih dari 0,1. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 2,615, yang kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.695	.684	4.017	2.159

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami autokorelasi. Hal ini dibuktikan oleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,159, yang berada dalam rentang 1,550-2,460. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi, sehingga model ini dianggap valid dan data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.095	1.914		3.185	.002
	Pelatihan_Kerja	-.070	.075	-.195	-.930	.357
	Pengembangan Karir	-.008	.072	-.022	-.106	.916

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah (2025)



Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, uji *Glejser* untuk variabel Pelatihan Kerja (X_1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,357, dan untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) nilai signifikansinya adalah 0,916. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dianggap layak dan valid untuk dipakai dalam analisis data penelitian ini

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.997	3.156		1.266	.211
Pelatihan_Kerja	.447	.124	.425	3.588	.001
Pengembangan Karir	.459	.119	.457	3.862	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja_Karyawan*

Sumber: Data diolah (2025)

- Nilai konstanta sebesar 3,997 menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 3,997 . Artinya, tanpa pengaruh dari kedua variabel independen tersebut, kinerja karyawan berada pada tingkat dasar sebesar 3,997
- Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,447 mengindikasikan bahwa jika Pengembangan Karir (X_2) tetap konstan dan tidak mengalami perubahan, maka setiap peningkatan satu unit dalam variabel Pelatihan Kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,447 . Ini berarti ada hubungan positif antara Pelatihan Kerja dan kinerja karyawan; semakin baik Pelatihan Kerja, kinerja karyawan cenderung meningkat
- Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,459 berarti bahwa jika Pelatihan Kerja (X_1) tetap konstan dan tidak berubah, maka setiap peningkatan satu unit dalam variabel Pengembangan Karir (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,459 . Dengan kata lain, semakin tinggi Pengembangan Karir karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, asalkan faktor Pelatihan Kerja tetap sama

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Model Summary</i>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	<i>Change Statistics</i>				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.833 ^a	.695	.684	4.017	.695	64.816	2	57	.000

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

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi mencapai 0,833. Angka ini termasuk dalam kategori 0,800 hingga 1,000, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang **sangat kuat** antara variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir dengan variabel Kinerja Karyawan



5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.695	.684	4.017

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

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,695. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh sebesar 69,5% terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu, sisa pengaruh sebesar 30,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.393	3.376		2.190	.033
Pelatihan_Kerja	.824	.086	.784	9.619	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 9,619 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,001, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{01}) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smart Multi Finance Kabupaten Tangerang.

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.144	3.224		2.526	.014
Pengembangan Karir	.795	.081	.791	9.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 9,845 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,001, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{02}) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan



Karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Smart Multi Finance Kabupaten Tangerang

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan Kerja (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2092.220	2	1046.110	64.816	.000 ^b
	Residual	919.963	57	16.140		
	Total	3012.183	59			

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

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 64,816 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,159. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah tingkat signifikansi 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{03}) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Smart Multi Finance Kabupaten Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana terlihat dari persamaan regresi $Y = 7,393 + 0,824 X_1$. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,784, terdapat hubungan yang kuat antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 61,5% (0,615) menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sementara 38,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis memperlihatkan nilai t_{hitung} (9,619) lebih besar dari t_{tabel} (2,002), serta nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini menegaskan secara statistik bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Smart Multi Finance Kabupaten Tangerang
2. Pengembangan Karir memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana terlihat dari persamaan regresi $Y = 8,144 + 0,795 X_2$. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,791, terdapat hubungan yang kuat antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 62,6% (0,626) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir mampu menjelaskan lebih dari separuh variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis memperlihatkan nilai t_{hitung} (9,845) lebih besar dari t_{tabel} (2,002), serta nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini menegaskan secara statistik bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Smart Multi Finance Kabupaten Tangerang
3. Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang tercermin dari persamaan regresi berganda $Y = 3,997 + 0,447 X_1 + 0,459 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,833 menunjukkan hubungan yang



sangat kuat antara kedua variabel independen tersebut dengan Kinerja Karyawan. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 69,5% (0,695) menandakan bahwa Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sementara 30,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji F memperlihatkan nilai F_{hitung} (64,816) lebih besar dari F_{tabel} (3,159) dengan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini menegaskan secara statistik bahwa Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Smart Multi Finance Kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2021). *Regresi linier berganda dan aplikasi dalam ekonomi dan bisnis dengan IBM SPSS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Anang Firmansyah, & Mahardhika, A. (2019). *Manajemen modern dalam praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ansory, H. A. F., dan Indrasari, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli)*. Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U., Sari, D. M., & Rachmat, A. (2019). *Metodologi penelitian manajemen: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Istijanto. (2021). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____ (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Malhotra, N. K. (2021). *Riset pemasaran: Pendekatan terapan* (hlm. 298). Jakarta: Indeks.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. (2019). *Prinsip-prinsip dasar manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.



- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (hlm. 269). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management* (14th ed., pp. 45). Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Salam, R. (2023). *Pengantar manajemen modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Santoso, S. (2021). *Menguasai statistik multivariat dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- _____ (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____ (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. (2023). *Pengantar manajemen* (hal. 11). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S. (2021). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudaryo, Y., Yuliansyah, Y., & Susanto, H. (2020). *Manajemen dan organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____ (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____ (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- WP, M. R., & Andi, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Factory 3 Bagian Cutting Pada PT Pratama Abadi Industri Di Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2994-3004.
- Sari, A. K., & Komarudin, K. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(4), 702–713.
- Wahyudi, Y., & Nauli, P. P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(3), 518–528.
- Hindriari, R., & Widiyanti, N. D. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(4), 628–636.
- Pahrani, V. A., & Qurbani, D. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Megatama Abadi IRS. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 23012–23020.
- Wulansari, S. F., & Tilova, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Wahanatri Tata Wicaksana. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2090-2100.
- Wulantika, A. P., & Qurbani, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(9), 5628-5642.
- Arif, F., & Sari, A. N. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan. *JURNAL ELASTISITAS*, 1(1), 1-12.



- Rizki, N., & Thamrin, T. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Data Statistik Dan Informasi KKP Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(2), 70–78
- Akbari, K., & Tumanggor, R. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Arafiq Medika (Rumah Sakit Citra Arafiq Kota Depok). *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 2133-2147