



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan)



Rahmaika Indah Saputri¹, Aidil Amin Effendy²

^{1,2}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: maikaindah@gmail.com, aidil00967@unpam.ac.id

Article Info	Abstract
<p>Article History Submission: 2025-01-06 Accepted: 2025-02-19 Published: 2025-02-28</p> <p>Keywords: Training; Career Development; Employee Performnace.</p>	<p>This study aims to determine the influence of training and career development on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Ciputat branch of South Tangerang city simultaneously and double. The research method in this study is quantitative with a population of 160 employees and using a sample of 114 research respondents at PT. Pos Indonesia (Persero) Ciputat branch of South Tangerang City uses the slovin formula. Data were collected using questionnaires and analyzed using SPSS version 27. The tests carried out include validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, determinations, partial hypothesis tests and simultaneous hypotheses to test and prove the research hypothesis. The results of this study produced a regression equation, namely: $Y = 10.502 + 0.509X_1 + 0.201X_2$. This shows that the training variable has a positive effect on employee performance with the t-calculation value > the t-table, which is $12.838 > 1.659$. Career development variables have a positive and significant effect on employee performance with t-calculated values > t-tables, which are $9.421 > 1.659$. The independent variables tested had a positive and significant effect on employee performance. The results of the f test with the value of f-count > f-table are $87.988 > 3.08$. This shows that there is a significant and simultaneous influence between training and career development variables on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Ciputat Branch, South Tangerang City.</p>
Artikel Info	Abstrak
<p>Sejarah Artikel Penyerahan: 2025-01-06 Diterima: 2025-02-19 Dipublikasi: 2025-02-28</p> <p>Kata kunci: Pelatihan; Pengembangan karir; Kinerja Karyawan.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Ciputat kota Tangerang Selatan secara simultan dan berganda. Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan populasi sebanyak 160 karyawan dan menggunakan sampel responden penelitian sebanyak 114 karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27. Pengujian yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, koefisien korelasi, determinasi, uji hipotesis parsial dan hipotesis simultan untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menghasilkan persamaan regresi yaitu: $Y = 10,502 + 0,509X_1 + 0,201X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu sebesar $12,838 > 1,659$. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu sebesar $9,421 > 1,659$. Variabel bebas yang diuji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f dengan nilai f-hitung > f-tabel yaitu sebesar $87,988 > 3,08$. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan.</p>

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Era globalisasi pada saat ini telah terjadi banyaknya persaingan bisnis sehingga menyebabkan perusahaan wajib memikirkan strategi apa yang harus dilakukan ketika menghadapi persaingan. Kondisi globalisasi ini menimbulkan banyaknya perusahaan sedang berusaha memenangkan persaingan, yaitu dengan menunjukkan betapa profesionalnya sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2016) "Sumber daya manusia merupakan hal yang dipercaya sebagai faktor utama subjek dan objek dalam proses pembangunan", Perusahaan yang dilengkapi sarana dan prasarana, tetapi tidak didukung sumber daya manusia, operasional kegiatan aktivitas yang ada pada perusahaan tidak bisa beroperasi dengan efisien. Maka, setiap perusahaan atau organisasi diwajibkan untuk menggunakan sumber

daya manusia yang profesional dibidang pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya untuk dikerjakan. Sumber daya manusia ialah asset yang memiliki peran terpenting dalam tercapainya tujuan perusahaan, maka harus dilatih dan dikembangkan sehingga memberikan pertumbuhan dan perkembangan yang diharapkan oleh perusahaan untuk memajukan organisasi.

PT Pos Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berkomitmen untuk meningkatkan transparansi informasi publik dengan menyediakan layanan kurir, logistik, dan transaksi keuangan. Dengan memakai infrastruktur jejaring yang dimilikinya, PT Pos Indonesia berhasil berkembang di industri pos Indonesia. Sekarang ini, ada banyak pilihan untuk melakukan jasa pelayanan pengiriman, sehingga terdapat banyak persaingan dalam industri pengiriman. Dalam strategi

untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan membutuhkan karyawan yang handal mampu bersaing lebih unggul dengan perusahaan lain. Maka, perusahaan memerlukan pelatihan yang efisien, karena pelatihan ialah faktor berpengaruh dalam kemajuan perusahaan. Pelatihan yaitu proses pembelajaran yang dikerjakan sebagai upaya peningkatan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang dimiliki karyawan. Mangkunegara (2017) menggambarkan "Pelatihan adalah sebagai prosedur pendidikan singkat di mana anggota non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis khusus untuk mencapai tujuan tertentu. Setelah karyawan diposisikan dan ditugaskan berdasarkan bidang masing-masing, kegiatan pelatihan dapat dimulai". Selain pelatihan, ada faktor lain yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan ialah ada pada pengembangan karir. Pengembangan karir ialah serangkaian kegiatan dalam meningkatkan kemampuan dan potensi seorang karyawan dalam mencapai tujuan karirnya. Menurut Sari dan Candra (2020) "Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang membantu seseorang menemukan, mempertahankan, keberhasilan, dan pemenuhan karir mereka". Pengembangan karir ialah pembelajaran yang akan membantu perusahaan mengembangkan sumber daya manusia dalam tercapai tujuan karirnya.

Adanya permasalahan yang terjadi pada pelatihan dan pengembangan karir bisa menyebabkan terjadinya penurunan pada kualitas kinerja karyawan pada perusahaan. Kinerja karyawan yaitu hasil dari apa yang sudah dikerjakan atau dilakukan karyawan untuk perusahaan. Menurut Andika (2019) "Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan dalam menjalankan pekerjaannya selama periode tertentu didefinisikan sebagai kinerja karyawan, yang kemudian diukur dengan kriteria atau target tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan". Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan
2. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan
3. Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16-17) "Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasarkan filsafat positivisme, metode penelitian dan instrumen penelitian digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Tangerang Selatan yang bertempat di Jalan R.E. Martadinata No. 17, Pondok Cabe Udik, Pamulang, Pamulang Tim., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15418. Populasi pada penelitian ini sebanyak 160 karyawan dan sampel yang

diambil sebanyak 114 karyawan dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Sugiyono (2019:137) "Rumus slovin adalah rumus yang digunakan untuk menentukan besaran sampel yang dinilai mampu mewakili populasi secara keseluruhan". Teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan observasi, angket (kuesioner), dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknis analisis data yaitu menggunakan analisis deskriptif yang mencakup skala likert dan skala interval, uji Instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas kemudian di lanjutkan dengan uji asumsi klasik, analisis kuantitatif yaitu analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan menggunakan uji hipotesis yaitu Uji t dan Uji F.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.851	1.611		7.979	.001
	TOTAL_X1	.632	.049	.772	12.838	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Persamaan regresi yang dihasilkan berdasarkan analisis data diatas yaitu $Y = 12,851 + 0,632X_1$, dengan ketentuan:

- a. Nilai konstanta yaitu 12,851. Jika variabel pelatihan (X_1) tidak ada, kinerja karyawan (Y) tetap di 12,851.
- b. Nilai koefisien regresi yaitu 0,632, Artinya setiap perubahan 1 unit dalam variabel pelatihan (X_1) bisa menghasilkan peningkatan pada kinerja karyawan (Y) yaitu 0,632.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.215	2.244		5.444	.001
	TOTAL_X2	.667	.071	.665	9.421	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Tabel 2, ditemukan persamaan regresinya adalah $Y = 12,215 + 0,667X_2$. Kesimpulan dari persamaan tersebut, yaitu:

- a. Nilai konstantanya 12,215 diterangkan Jika variabel pengembangan karir (X_2) tidak ada, kinerja karyawan (Y) tetap di 12,215.
- b. Nilai koefisien regresi yaitu 0,667. Artinya setiap perubahan 1 unit dalam variabel pengembangan karir (X_2) bisa berakibatkan adanya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) yaitu 0,667.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Berganda Antara Variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.502	1.893		5.549	.001
	TOTAL_X1	.509	.073	.622	7.007	.001
	TOTAL_X2	.201	.089	.201	2.260	.026

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hasil regresi yang ditunjukkan tabel 3, persamaan regresinya ialah $Y = 10,502 + 0,509X_1 + 0,201X_2$. Kesimpulannya:

- Nilai konstanta sebesar 10,502 jadi, apabila variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) senilai 0 (konstan) akan terdapat nilai kinerja karyawan (Y) senilai 10,502.
- Koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X_1) mempunyai nilai positif 0,509. Ini menunjukkan bahwa peningkatan variabel pelatihan (X_1) akan menyebabkan peningkatan yang sesuai dalam variabel kinerja karyawan (Y), dan sebaliknya, penurunan X_1 akan mengakibatkan penurunan Y .
- Koefisien regresi 0,201 untuk variabel pengembangan karir (X_2) menunjukkan bahwa peningkatan variabel pengembangan karir (X_2) sesuai dengan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y), dan sebaliknya.

3. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		TOTAL_X1	TOTAL_Y
TOTAL_X1	Pearson Correlation	1	.772**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	114	114
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	114	114

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

Koefisien korelasi pada Tabel 4 adalah 0,772, menunjukkan hubungan yang **kuat** antara kedua variabel, karena berada dalam kisaran 0,600 - 0,799.

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		TOTAL_X2	TOTAL_Y
TOTAL_X2	Pearson Correlation	1	.665**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	114	114
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	114	114

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

Tabel 5, menghasilkan nilai koefisien korelasi yaitu 0,665 dan terletak diantara nilai 0,600 - 0,799. Berarti dari kedua variabel tersebut terdapat tingkat hubungan yaitu **kuat**.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.783 ^a	.613	.606	4.125	.613	87.988	2	111	.001

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Tabel 6, menghasilkan nilai koefisien korelasi yaitu 0,783 terletak pada nilai 0,600 - 0,799. Tingkat hubungan antara kinerja karyawan dan pelatihan serta variabel pengembangan karir sangat signifikan yaitu **kuat**.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Secara Parsial Antara Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.595	.592	4.199

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

Penulis mengolah hasil yang disajikan pada tabel 7 menggunakan SPSS versi 27 dan memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,595. Oleh karena itu, faktor pelatihan bertanggung jawab atas 59,5% dari variasi kinerja karyawan, sedangkan 40,5% sisanya terpengaruh dari faktor lain.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Secara Parsial Antara Variabel Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.437	4.931

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2

Dari tabel 8, memiliki nilai koefien determinasi yaitu 0,442. Maka kesimpulannya yaitu variabel pengembangan karir terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan senilai 44,2% tersisa 55,8% memiliki pengaruh dari penyebab lainnya.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.606	4.125

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Tabel 9 memperoleh nilai koefien determinasi senilai 0,613. Sehingga memiliki kesimpulan yaitu variabel pelatihan dan pengembangan karir memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 61,3%, dengan 38,7% sisanya menunjukkan bahwa ada faktor lain yang memiliki pengaruh.

5. Uji Hipotesis

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Antara Variabel Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.851	1.611		7.979	.001
	TOTAL_X1	.632	.049	.772	12.838	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Tabel 10, memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (12,838 > 1,659) kemudian nilai p value < Sig.0,05 atau (0,01 < 0,05). Jadi, disimpulkan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, Menyatakan secara parsial ditemukan pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Antara Variabel Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.215	2.244		5.444	.001
	TOTAL_X2	.667	.071	.665	9.421	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Pada tabel 11, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu (9,421 > 1,659), sehingga menunjukkan bahwa nilai p value < Sig.0,05 atau (0,01 < 0,05). Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, menunjukkan pengaruh signifikan parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Antara Variabel Pelatihan (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2993.648	2	1496.824	87.988	.001 ^b
	Residual	1888.290	111	17.012		
	Total	4881.939	113			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Pada Tabel 12, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (87,988 > 3,08), maka nilai p value < Sig.0,05 atau (0,01 < 0,05). Oleh karena itu, Ho3 ditolak, dan Ha3 diterima, menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian dinyatakan pelatihan (X₁) mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi yaitu 0,772 berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan yaitu kuat. Nilai determinasi yaitu 0,595 atau senilai 59,5%. Uji hipotesis menemukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (12,838 > 1,659) dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,01 < 0,05). Oleh karena itu dikatakan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara

pelatihan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menyatakan pengembangan karir (X₂) memiliki pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang memiliki nilai koefisien korelasi yaitu 0,665 berarti kedua variabel terdapat tingkat hubungan yaitu kuat. Nilai determinasi yaitu 0,442 atau senilai 44,2%. Uji hipotesis menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9,421 > 1,659) kemudian nilai p value < Sig.0,05 atau (0,01 < 0,05). Disimpulkan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, diartikan secara parsial berpengaruh signifikan antara pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan.

3. Pengaruh Pelatihan (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menyatakan pelatihan (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam koefisien determinasi secara simultan adalah 0,613 atau 61,3%. Uji hipotesis secara simultan memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (87,988 > 3,08) dan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,01 < 0,05). Menyimpulkan adanya penolakan Ho3 dan penerimaan Ha3 menerangkan bahwa memiliki korelasi yang signifikan antara pelatihan (X₁) dan pengembangan karir (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan (X₁) dan pengembangan karir (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. Secara parsial, pelatihan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi 0,772 dan determinasi 59,5%, sementara pengembangan karir memiliki korelasi 0,665 dengan determinasi 44,2%. Uji hipotesis menunjukkan bahwa kedua variabel secara individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir memiliki koefisien determinasi 61,3% dengan hasil uji F yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa keduanya secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

B. Saran

Perusahaan disarankan untuk mengembangkan program pelatihan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap jabatan, serta menyusun jalur karir yang jelas bagi karyawan. Penelitian ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut, misalnya dengan menguji pengaruh variabel moderasi seperti kepuasan kerja atau dengan melakukan studi longitudinal untuk melihat dampak jangka panjang dari program pengembangan karyawan. Namun, perlu diingat bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu cabang perusahaan."

DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, Zaenal, dkk, 2022, Pengembangan Karir : Sebuah Riset Mengenai Pengembangan Karir Yang Dipengaruhi Oleh Budaya Akademik, dan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Jambi : Zabags Qu Publish.
- Aditama, Roni, 2020, *Pengantar Manajemen*, Malang : AE Publishing.
- Aghnia, S. A. ., & Sunarsi, D. . (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(2), 30–34. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.287>
- Amrin dan Darwis. 2022. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 583-592.
- Arismunandar M.F dan Khair H. 2020. Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Aulia, L. (2023). Peran Pendidikan Administrasi Perkantoran di Era Digital. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(2), 52–55. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.291>
- Azhar, A., Rozi, S. E. A., & Sunarsi, D. (2021). Manajemen SDM strategik. *Bintang Visitama*.
- Dewi S.P.E dan Rahmawati P.I. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 221-231.
- Fachruzazi, dkk, 2022, *Pengantar Manajemen*, Kota Batam : Cendikia Mulia Mandiri.
- Farida dan Naim M. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 288-296.
- Fasihah, D. U., Irwansyah, I., & Nurhidayati, N. (2024). Pengaruh Loan to Deposit Ratio dan Non-Performing Loan terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2017-2021. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 67–72. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.448>
- Firdaus, Purboyo, dan Lestari N. 2024. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Kencana Lestari. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 34-41.
- Franciska F, dkk. 2023. Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemertang Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 2(3), 202-218.
- Haryadi, R. N., Cay, S., Gandung, M., & Ilham, N. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474–483.
- Haryadi, R. N., Nurjaya, N., Yusup, A. M., & Teriyan, A. (2022). Pengaruh promosi dan store atmosphere terhadap kepuasan konsumen pada Pigeonhole Coffee di Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 147–153.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Nurjaya, N. (2022). Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471–484.
- Haryadi, R. N., Suwanto, S., Sunarsi, D., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48.
- Hatta, Herman, dkk, 2023, *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*, Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hayat, N., Sumarni, S., Mansyuri, M. I., & Samsudin, S. (2024). Pengaruh Iklim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 41–47. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.457>
- Hutabarat Sofia L, Haroen Zeinyta A, dan Wijayaningsih Rini, 2023, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur, *Jurnal Economina* Vol. 2 No. 10, 2860 – 2871.
- Ibrahim, Hasan, dkk, 2023, *Pengantar Manajemen : Konsep dan Aplikasi*, Kota Jambi : PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Iryadana, M. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Produktifitas Karyawan pada PT. Trijaya Lestari. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 25–29. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.268>
- Iskandar, R., Adhim, C., & Apriani, P. (2024). Kualitas Laporan Keuangan: Peran Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, dan Umur Perusahaan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 54–61. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.446>
- 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 Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 1-9.
- Lestari T, Anandita S.R, dan Mahendri W. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 51-59.

- Manoppo I.D, Koleangan R.A.M, dan Uhing Y. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia Tbk Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 9(1), 335-344.
- Mulyati, M., Ramadhan, M. S., & Amelya, D. R. (2024). Pengaruh Literasi Keuangan dan Sikap Keuangan terhadap Pengelolaan Keuangan UMKM. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 62–66. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.447>
- Mutiara S.T. dkk. 2024. Kinerja Karyawan : Peran Keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan Burnout (Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta). *Jurnal Ekonomika*, 17(2), 1125-1138.
- Noor Thamrin, Deky Prasetyo, 2023, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Interpreneurship*, Sumatra Barat : CV Azka Pustaka.
- Prabowo, B. ., & Lesmana, N. S. . (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Putra, B. P. ., & Sunarsih, D. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mackessen Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 7–12. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.265>
- Putra, B. P. ., & Sunarsih, D. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mackessen Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 7–12. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.265>
- Rizki N dan Thamrin. 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.
- Safitri, I. R., & Martono, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 108–113. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.675>
- Sari. D.P dan Candra Y. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3) 224-228.
- Seri, S., Edy, E., & Taufik, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Andalana Nusantara. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 80–87. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.186>
- Simbolon, Sahat, dkk, 2021, *Evaluasi Kinerja Karyawan : Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karir di PT. Garmino Utama Dharma Medan*, Yogyakarta : CV Bintang Semesta Media.
- Situmorang Oloan, 2022, *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan)*, Nusa Tenggara Barat : Seval Literindo Kreasi.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Usaha Mandiri Jakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24.
- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.
- Sutono dan Rahmat H. 2023. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1341-1345.
- Suwidia, I. P., Ardani, W. ., & Widani, M. . (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(2), 47–51. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.289>
- Suwidia, I. P., Ardani, W. ., & Widani, M. . (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(2), 47–51. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.289>
- Syahputri. A.Z. dkk. 2023. Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Syitah S.U dan Nasir. 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.
- Triyono, Aris, dkk, 2023, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Tengah : Eureka Media Aksara.
- Utami, A. P. T., Lestari, N. P., Haliza, N., Sutoro, M., & Tilova, N. (2022). Analisis Kepemimpinan pada PT. Tida Solusi Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 89–101. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.200>
- Zega, I. K. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfaria Trijaya TBK Parung Bogor. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.264>