

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Semesta International

Wulan Nurachmah¹, Iwan Asmadi², Bambang Haryono³

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

E-mail: nurachmah.wulan@gmail.com, iwan.iad@bsi.ac.id, bambang.bhy@bsi.ac.id

Article History:

Received: 02 Juli 2024

Revised: 13 Agustus 2024

Accepted: 17 Agustus 2024

Keywords: *Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, SDM.*

Abstract: *Pelatihan dan Pengembangan Karir merupakan dua aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Semesta International. Metode yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di berbagai bagian perusahaan. Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, pengembangan karir juga memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen SDM di PT Mitra Semesta International dan perusahaan lainnya dalam industri yang sama. Manajemen perlu terus memperhatikan dan meningkatkan program pelatihan serta pengembangan karir sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.*

PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan merupakan komponen kunci dalam divisi sumber daya manusia, yang berperan dalam mendorong kinerja tinggi di berbagai bidang yang diperlukan. Untuk mengembangkan karir diperlukan suatu perencanaan (Asmadi et al., 2024). Hal ini memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan Mozael (dalam Wijaya, 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi (Panjaitan et al., 2023). Pimpinan harus bisa memberikan dukungan dalam keberhasilan organisasi (Asmadi et al., 2022). Karena keberhasilan organisasi tergantung kepada manusianya (Gopur & Asmadi, 2023) Kotler menyarankan agar para profesional bisnis dapat meningkatkan kompetitif mereka di pasaran dengan meningkatkan kualitas sdm yang dipekerjakan dalam company mereka. Tujuannya untuk

memperoleh kesempatan yang lebih besar menjadi pemimpin pasar sesuai dengan tuntutan yang ada (Suwandi dalam Balbed & Sintaasih, 2019).

Menurut Rivai Pengembangan karir adalah salah satu dari banyaknya variabel yang dapat berdampak pada kinerja individu ini memberi para pekerja dorongan untuk berusaha lebih keras dalam menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik (Febriansyah dalam, Balbed & Sintaasih, 2019). Sedangkan Pelatihan kerja adalah proses di mana orang diberi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman baru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien. Ini dapat mencakup pelatihan formal, pembelajaran praktis, atau pengembangan kompetensi tertentu untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja. Dengan kata lain, pelatihan kerja membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab di tempat kerja..

Dengan Penelitian ini, kita mencoba untuk memahami lebih banyak apakah pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan di PT Mitra Semesta International benar-benar memengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana cara meningkatkan efektivitasnya. Dengan pemahaman ini, kita berharap dapat memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Mengelola Sdm adalah salah satu dari aspek kunci keberhasilan perusahaan. Dalam dunia bisnis yang semakin ketat, penting bagi tempat usaha untuk memastikan karyawannya mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karir bagi pekerja mereka. PT Mitra Semesta International merupakan salah satu perusahaan Importi,. Sebagai perusahaan yang memiliki tujuan dan arah untuk menjadi yang terdepan dalam industri tersebut, PT Mitra Semesta International menyadari pentingnya memiliki karyawan yang berkualitas dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan ini telah melaksanakan berbagai program pelatihan dan pengembangan karir bagi karyawannya. Namun, meskipun program-program tersebut telah diimplementasikan, penelitian tambahan diperlukan untuk menentukan berapa besar pengaruh dari pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Semesta International.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Training atau Pelatihan seringkali menjadi salah satu syarat masuk untuk beberapa jenis pekerjaan khususnya sector-sektor yang memerlukan keterampilan khusus. Pelatihan berguna untuk peningkatan ilmu atau keterampilan setiap karyawan, dan kesempatan perkembangan karir. Baik pegawai baru maupun yang sudah berpengalaman perlu mengikuti pelatihan sebagai bagian dari usaha untuk meningkatkan kualitas sdm di lingkungan kerja. Menurut Gary Dessler Pelatihan adalah proses di mana pegawai baru atau yang sudah berpengalaman diajarkan keterampilan yang basic dan diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan mereka (Apriyani, 2022). Training itu sendiri dapat didefinisikan menurut beberapa ahli antara lain: menurut pendapat Gomes Pelatihan adalah setiap usaha untuk meningkatkan kinerja seorang pekerja dalam menjalankan tugas tertentu yang harus di selesaikan (Sikula, 2020).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir mengacu pada proses berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kualitas pribadi seseorang untuk mencapai tujuan karir tertentu. Pengembangan karir mencakup beberapa kegiatan yang dirancang buat membantu individu dalam memperoleh keterampilan, informasi, dan pengalaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka. Hal ini mencakup upaya untuk meningkatkan keterampilan, memperluas kemahiran, dan menyusun strategi tindakan yang diperlukan untuk mencapai kemajuan dalam

jalur profesional. Menurut Komang, pengembangan karir mencakup peningkatan pribadi individu yang bertujuan untuk mencapai tujuan profesional mereka, serta upaya departemen personalia untuk menyelaraskan rencana kerja dengan lintasan karir atau posisi individu dalam organisasi (Ii, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah evaluasi seberapa baik seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (Wahyudi et al., 2021). Kinerja merupakan hasil usaha individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dipengaruhi oleh bakat, pengalaman, dan dedikasinya terhadap manajemen waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi statistik kuantitatif. Sumber data yang digunakan, Data Primer jenis data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu karyawan PT. Mitra Semesta International, melalui penggunaan instrumen seperti kuesioner atau wawancara.

Penulis menggunakan program analisis data SPSS untuk melakukan pengolahan dan pengorganisasian data karena penelitian ini bersifat kuantitatif dan pengumpulan data melalui kuesioner dari responden. Data yang dikumpulkan akan menjalani pengujian secara bertahap. Metode tersebut diawali dengan penilaian validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen yang digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan apakah data memenuhi prasyarat analisis selanjutnya. Tahap terakhir adalah melakukan analisis regresi linier berganda untuk menilai korelasi antara berbagai variabel independen dan satu variabel dependen. Pendekatan ini bertujuan untuk menghasilkan wawasan yang lebih mendalam dan relevan terhadap penelitian yang sedang berlangsung melalui pemeriksaan datanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden adalah atribut spesifik yang digunakan untuk mengklasifikasikan partisipan dalam suatu proyek penelitian. Dalam cakupan survei ini, karakteristik responden mencakup jenis kelamin, usia, posisi, dan masa kerja di organisasi.

Table 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
<i>Perempuan</i>	24	63%
<i>Laki – Laki</i>	14	37%
<i>Total</i>	38	100%

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT Mitra Semesta Internasional tersebut terdiri dari 37% atau 14 orang Laki-laki dan 63% atau 24 orang Perempuan.

Table 2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentase
<i>19 – 24 tahun</i>	13	34%
<i>25 – 29 tahun</i>	14	37%

30 – 34 tahun	7	19%
35 – 39 tahun	3	8%
40 Tahun >	1	2%
Jumlah	38	100%

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas berada dalam rentang usia 25-29 tahun sebesar 37% atau 14 orang, diikuti oleh rentang usia 19-24 tahun sebesar 34% atau 13 orang, usia 30-34 tahun sebesar 19% atau 7 orang, usia 35-39 tahun sebesar 8% atau 3 orang, dan usia di atas 40 tahun sebesar 2% atau 1 orang. Total keseluruhan responden adalah 38 orang.

Table 3 Karakteristik responden berdasarkan posisi / jabatan

<i>Posisi / Jabatan</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Presentase</i>
<i>Staff Karyawan</i>	26	68%
<i>Supervisor</i>	3	8%
<i>Manager</i>	1	3%
<i>Senior Manager</i>	3	8%
<i>Top Management</i>	5	13%
Jumlah	38	100%

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan posisi dan jabatan menunjukkan distribusi yang beragam di berbagai tingkatan jabatan, mencakup sejumlah posisi dari tingkat rendah hingga tinggi dalam organisasi. Mayoritas responden adalah Staff Karyawan sebesar 68% atau 26 orang. Total keseluruhan responden adalah 38 orang.

Table 4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

<i>Lama bekerja</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Presentase</i>
< 1 tahun	6	16%
1 – 3 tahun	12	32%
4 – 6 tahun	11	29%
> 7 tahun	9	24%
Jumlah	38	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden, dilihat dari lamanya bekerja di organisasi, mempunyai sebaran yang beragam. Sebanyak 12 orang, mewakili 32% sampel, telah mengumpulkan pengalaman kerja berkisar antara 1 hingga 3 tahun. Demikian pula, 11 orang, yang merupakan 29% sampel, telah bekerja selama jangka waktu 4 hingga 6 tahun. Selain itu, 9 orang, yang merupakan 24% sampel, telah mengumpulkan lebih dari 7 tahun pengalaman kerja. Terakhir, 6 orang, mewakili 16% sampel, telah bekerja kurang dari 1 tahun. Jumlah keseluruhan peserta berjumlah 38 orang.

1. Uji Validitas

Table 5 Hasil Uji Validitas

<i>Pernyataan</i>	<i>Nilai Signifikansi</i>	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	<i>Hasil</i>
X1.1	0,000 < 0,05	0,689	0,3202	<i>Valid</i>
X1.2	0,000 < 0,05	0,782	0,3202	<i>Valid</i>
X1.3	0,000 < 0,05	0,627	0,3202	<i>Valid</i>

X1.4	0,021 < 0,05	0,373	0,3202	Valid
X1.5	0,000 < 0,05	0,674	0,3202	Valid
<i>Variabel Pelatihan (X1)</i>				
X2.1	0,000 < 0,05	0,908	0,3202	Valid
X2.2	0,000 < 0,05	0,864	0,3202	Valid
X2.3	0,004 < 0,05	0,457	0,3202	Valid
X2.4	0,000 < 0,05	0,714	0,3202	Valid
X2.5	0,000 < 0,05	0,908	0,3202	Valid
<i>Variabel Pengembangan Karir (X2)</i>				
Y1	0,000 < 0,05	0,806	0,3202	Valid
Y2	0,000 < 0,05	0,793	0,3202	Valid
Y3	0,000 < 0,05	0,720	0,3202	Valid
Y4	0,000 < 0,05	0,636	0,3202	Valid
<i>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</i>				

Suatu korelasi dianggap sah jika korelasi yang dihitung (r hitung) melebihi ambang batas korelasi (r tabel) dan tingkat signifikansinya di bawah 0,05. Alternatifnya, suatu korelasi dianggap tidak valid jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel dan tingkat signifikansinya melebihi 0,05. Untuk mengetahui nilai r tabel maka perlu dihitung Degree of Freedom (DF) dengan menggunakan rumus $DF = N - 2$, dimana N mewakili jumlah sampel. Berdasarkan tabel 4.7, temuan uji keabsahan data menunjukkan bahwa nilai r taksiran variabel Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) semuanya lebih besar dari nilai r tabel dan mempunyai nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,05. Oleh karena itu, data tersebut dianggap sah dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Table 6 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Nilai Cronbach's Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Pelatihan (X1)</i>	0,621	<i>Reliabel</i>
<i>Pengembangan Karir (X2)</i>	0,842	<i>Reliabel</i>
<i>Kinerja karyawan (Y)</i>	0,712	<i>Reliabel</i>

Dari table diatas hasil untuk ketiga variabel, yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), dapat dianggap reliabel dan konsisten. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha yang semuanya di atas 0,6.

3. Uji Normalitas

Table 7 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality					
<i>Kolmogorov – Smirnova</i>			<i>Shapiro – Wilk</i>		
<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>

X1	0,126	38	.132 *	0,965	38	0,282
X2	0,163	38	0,013	0,946	38	0,066
Y	0,139	38	.061 *	0,950	38	0,088
<p>*. This is a lower bound of the true significance.</p> <p>a. Lilliefors Significance Correction</p>						

Uji Shapiro-Wilk digunakan sebagai uji normalitas karena ukuran sampel lebih kecil dari 50. Kriteria penilaian uji ini adalah sebagai berikut: jika nilai p lebih besar dari 0,05 maka data dianggap terdistribusi secara teratur. Sebaliknya jika nilai p kurang dari 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan distribusi normal. Nilai p-value pada variabel Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing sebesar 0,282, 0,066, dan 0,088. Karena semua nilai p lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dari ketiga variabel tersebut mengikuti distribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

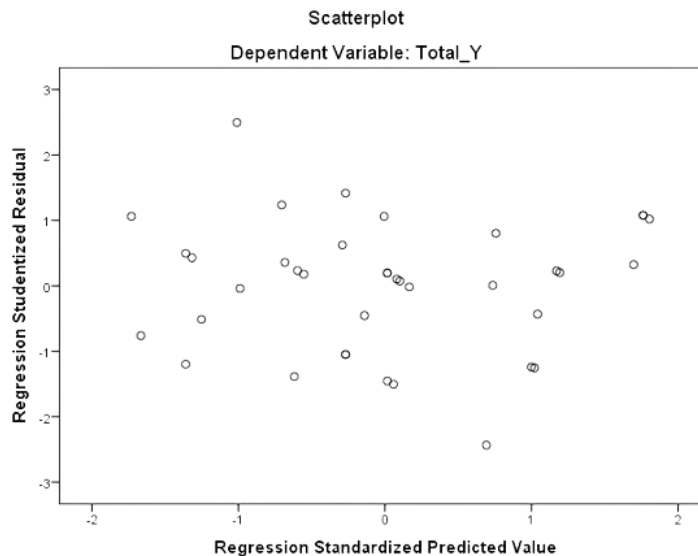
Table 8 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,649	1,803		2,578	0,014		
	X1	-0,037	0,077	-0,048	-0,474	0,638	0,913	1.095
	X2	0,596	0,073	0,830	8.149	0,000	0,913	1.095
a. Dependent Variable: Y								

Dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,913 dan nilai VIF sebesar 1,095. Nilai Tolerance kedua variabel ini berkisar pada 1 dan nilai VIF-nya sangat mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir tidak menunjukkan masalah multikolinieritas dan dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi tanpa mendistorsi hasilnya.

5. Uji Heteroskedastisitas

Table 9 Hasil uji Heteroskedastisitas



Grafik scatterplot ini menunjukkan hubungan antara residual yang sudah distudentisasi dan nilai prediksi terstandarisasi dari model regresi dengan variabel dependen Y. Plot sebar menampilkan titik-titik yang tersebar secara acak, menunjukkan bahwa residu menunjukkan distribusi acak. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, artinya varians dari residu tetap konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Dengan demikian, tidak terdapat permasalahan yang signifikan terkait heteroskedastisitas pada model regresi ini.

6. Uji Parsial (Uji T)

Table 10 Hasil uji T

Variabel	Signifikansi	T hitung	T table	Kondisi	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,638 > 0,05	-0,474	2,030	T Hitung < T Table	Tidak terdapat pengaruh
Pengembangan Karir (X2)	0,000 < 0,05	8,149	2,030	T Hitung > T Table	Terdapat pengaruh

Hasil Uji T adalah sebagai berikut: Variabel awal dilambangkan dengan “Pelatihan” (X1) dan mempunyai nilai t-statistik sebesar -0,474 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,638. Temuan pengujian menunjukkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel Y sehingga menyebabkan ditolaknya hipotesis H1.

7. Uji Simultan (Uji F)

Table 11 Hasil uji F

Variabel	Signifikansi	F hitung	F table	Kondisi	Keterangan
Pelatihan (X1) Pengembangan Karir (X2)	0,000 < 0,05	352,289	3267423	F Hitung > F Table	Terdapat pengaruh

Temuan uji F yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja

Pegawai (Y). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, apabila nilai F taksiran (352,289) lebih dari nilai F tabel (3,267423) dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05, maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen kolektif memberikan dampak besar terhadap variabel dependen.

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Table 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.649	1.803		2.578	.014
1 Pelatihan (X1)	-.037	.077	-.048	-.474	.638
Pengembangan Karir	.596	.073	.830	8.149	.000

Nilai konstanta sebesar 4,649 menunjukkan bahwa ketika variabel pelatihan X1 dan pengembangan karir X2 sama-sama bernilai 0, maka kinerja karyawan justru sebesar 4,649. Variabel yang digunakan untuk pelatihan Pernyataan ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya variabel X2 yang mewakili pertumbuhan karir mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,596 dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah dari ambang batas sebesar 0,05. Pernyataan ini menegaskan bahwa pengembangan karir memberikan dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan.

9. Uji Koefisien Determinasi

Table 13 Uji Koefisien Determinasi parsial

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.196a	.038	.012	2.07614
a. Predictors: (Constant), Pelatihan(X1) b. Dependent Variabel, Kinerja karyawan(Y)				

Dari table 13 menyatakan nilai *Adjusted R Square* (Koefisien determinasi) sebesar 0,383 yang artinya pengaruh variabel gaya Pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 38,3%.

Table 14 Uji Koefisien determinasi parsial

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816a	.666	.657	1.22361
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir(X2) b. Dependent Variabel, Kinerja karyawan(Y)				

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,666 yang diperoleh dari tabel 14 menunjukkan bahwa variabel gaya pengembangan karir (X2) mempunyai pengaruh signifikan sebesar 66,6% terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Table 15 Uji Koefisien determinasi simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.649	1.2370
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan b. Dependent Variabel, Kinerja karyawan				

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,668. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 66,8% variasi kinerja karyawan (Y) kemungkinan disebabkan oleh gabungan pengaruh variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2). Skor Adjusted R Square sebesar 0,649 menunjukkan bahwa, bahkan setelah memperhitungkan jumlah variabel independen dan sampel, 64,9% variasi kinerja karyawan masih dapat dijelaskan oleh model ini. Selanjutnya nilai R sebesar 0,817 menandakan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, begitu pula dengan nilai Std. Kesalahan estimasi sebesar 1,2370 merupakan kesalahan standar estimasi pada model ini.

KESIMPULAN

Hasil t-statistik Pelatihan Variabel (X1) sebesar -0,474 melebihi taraf signifikansi 0,638 dan jauh diatas ambang batas 0,05. Oleh karena itu, pelatihan tidak mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan.

Variabel pengembangan profesi (X2) mempunyai nilai t-statistik sebesar 8,149 sangat signifikan dengan p-value sebesar 0,000. Data ini menunjukkan bahwa kemajuan karir seseorang mempunyai dampak yang baik dan patut diperhatikan terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa baik Variabel Pelatihan (X1) maupun Variabel Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F yang diperoleh sebesar 352,289 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik. Meskipun pelatihan saja mungkin tidak memberikan dampak yang besar, namun jika dipadukan dengan pengembangan karier, kedua faktor ini tetap mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Ringkasnya, meskipun pelatihan individu saja mungkin tidak memberikan dampak yang besar, kehadiran program pengembangan karir yang kuat dapat meningkatkan hasil pelatihan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menilai dan meningkatkan kualitas program pelatihan mereka dan memasukkannya ke dalam inisiatif pengembangan karir yang berdampak untuk mencapai hasil yang unggul dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Apriyani, N. (2022). *HUBUNGAN PROGRAM PELATIHAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KENLEE INDONESIA Skripsi*.
- Ariana, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A. *Repository.Unpas.Ac.Id*, 1–23.
- Asmadi, I., Abdur, A., Ilyas, R. M., Tirtajaya, A., & Muctar, H. S. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan di Tengah Kompleksitas Perubahan*. 4(4), 6050–6056.
- Asmadi, I., Hendry, Y., Ghofur, M., Deswin, Y., Nurwanto, N., Informatika, B. S., Panca, U., Bekasi, S., & Pemuda, P. T. (2024). *Strategi Pengembangan Karir Dosen Sebagai Upaya dan Peningkatan Kualitas Pendidikan Tinggi*. 7, 5125–5129.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>

Gopur, & Asmadi, I. (2023). *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi*. deepublish.

Ii, B. A. B. (2019). *Bab ii kajian pustaka 2.1*. 6–30.

Jannah, B. P. dan L. miftahul. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Issue 2).

Natassja, E. (2022). *Efek Penggunaan Girlband K-Pop Twice sebagai Brand Ambassador terhadap Peningkatan Nilai Merek Scarlett Whitening*. 1–23.

Panjaitan, G. E., Asmadi, I., & Lestari, T. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(4), 376–386.

Rusli. (2014). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.

Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>

Sikula. (2020). Analisis pelatihan kerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran Kota Pekanbaru (Kasus pada kantor Induk Cempaka). *Jurnal Manajemen Universitas Islam Riau*, 11–29.

Wahyudi, P. E., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.30921>

Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>