

# PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOSARI SARANA PANGAN ABADI PLUIT JAKARTA UTARA

Dita Meiliana <sup>\*1</sup>  
Irwansyah <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang  
<sup>\*</sup>e-mail : [Ditameiliana111999@gmail.com](mailto:Ditameiliana111999@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01457@unpam.ac.id](mailto:dosen01457@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pada PT Indosari Sarana Pangan Abadi Pluit Jakarta Utara, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan teknik sampling jenuh, dan melibatkan 66 responden. Pengolahan data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,394 + 0,850 X1$ . Nilai korelasi 0,823 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi 82,3%. Uji t menghasilkan t hitung 11,604 > t tabel 1,987 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5,863 + 0,959 X2$ . Nilai korelasi 0,818 menunjukkan hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi 81,8%. Uji t menunjukkan t hitung 11,356 > t tabel 1,987, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Secara simultan, pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,317 + 0,503X1 + 0,546 X2$ . Nilai korelasi 0,884 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi 78,1%, dan 21,9% sisanya dipengaruhi faktor lain. Uji F menghasilkan F hitung 112,577 > F tabel 3,14, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima.

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

## Abstract

This study aims to analyze the effect of job training and career development on employee performance at PT Indosari Sarana Pangan Abadi, Pluit, North Jakarta, both partially and simultaneously. The research method used is associative research with a saturated sampling technique, involving 66 respondents. Data processing was conducted through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results show that job training has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 8.394 + 0.850 X1$ . The correlation value of 0.823 indicates a very strong relationship, with a coefficient of determination of 82.3%. The t-test result shows that  $t_{count} = 11.604 > t_{table} = 1.987$ , therefore H0 is rejected and H1 is accepted. Career development also has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 5.863 + 0.959 X2$ . The correlation value of 0.818 indicates a strong relationship, with a coefficient of determination of 81.8%. The t-test result shows that  $t_{count} = 11.356 > t_{table} = 1.987$ , therefore H0 is rejected and H2 is accepted. Simultaneously, job training and career development have a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 7.317 + 0.503 X1 + 0.546 X2$ . The correlation value of 0.884 indicates a very strong relationship, with a coefficient of determination of 78.1%, while the remaining 21.9% is influenced by other factors not examined in this study. The F-test result shows that  $F_{count} = 112.577 > F_{table} = 3.14$ , therefore H0 is rejected and H3 is accepted.

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

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin pesat, dunia usaha mempunyai kebutuhan akan tenaga kerja yang sangat tinggi, seperti penguasaan teknologi baru dan batasan waktu yang lebih ketat dibandingkan sebelumnya, perubahan persyaratan pekerjaan, perubahan peraturan pekerjaan, dan lain-lain. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek terkait dengan sumber daya manusia, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, penggajian, manajemen kinerja, kompensasi, pengelolaan hubungan industrial, dan untuk menciptakan motivasi dan keterlibatan karyawan, serta mengembangkan kemampuan dan potensi mereka.

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. (George R. Terry: 1953). Manajemen adalah proses mengkoordinasikan dan mengawasi aktivitas kerja orang lain agar kegiatan tersebut diselesaikan secara efisien dan efektif (Stephen P. Robbins & Mary Coulter). Manajemen adalah seperangkat aktivitas (perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Ricky W. Griffin). Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. (Sondang P. Siagian, 121:2018)

Sumber daya manusia menjadi bagian penting dari asset yang penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia mempunyai peran yang penting untuk dalam kemajuan perusahaan, tanpa sumber daya manusia yang unggul maka perusahaan akan kesulitan untuk berkembang menuju kemajuan perusahaan. Karena tanpa sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Karena untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan, sumber daya manusia berupaya untuk memperoleh karyawan yang di miliki oleh perusahaan itu sendiri untuk mencapai tujuan ini. Menurut (Brandion & Lestariningsih: 2023), "sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan pembangunan berkelanjutan". Hal ini dicapai dengan mengembangkan potensi karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja berasal dari kata "*performance*", sementara ada pula yang mengartikan "kinerja" sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (Wibowo dalam Fizia & Muttaqijin: 2018). Kinerja secara umum di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepada karyawan.

Menurut (Wahyuni et all: Vol. 5 2023). "Kinerja karyawan sangat erat terkait dengan perusahaan dan tercemin dari apa yang telah karyawan lakukan untuk mencapainya". Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama periode tertentu, yang di dasarkan pada kuantitas, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan tersebut.

Untuk mencapai sasaran perusahaan, dan meningkatkan semangat kerja, kerjasama tim, dan komunikasi harus berfungsi dengan baik. Ada beberapa faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, ini termasuk kreativitas, kurangnya konflik, komunikasi yang efektif, dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan adalah salah satu komponen paling penting yang menentukan keberhasilan suatu bisnis, kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi bisnis, yang membuat lebih mudah mencapai tujuannya.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, baik lokal, dan global banyak perusahaan saat ini mencoba untuk mengidentifikasi inovatif secara langsung terkait untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi tradisional menjadi modern. Kondisi ini harus benar-benar disadari, dan dipersiapkan secara proposional, persiapan ini terutama pada faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Menurut Simamora (2015: 4), pengelolaan sumber daya manusia mencakup penggunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian imbalan, dan pengaturan orang-orang yang menjadi bagian dari organisasi atau tim pekerja. Sementara itu, Dessler (2016: 5) mengartikan manajemen

sumber daya manusia sebagai seperangkat kebijakan dan praktik yang berfokus pada elemen “manusia” atau sumber daya manusia dalam fungsi manajemen. Hal ini mencakup elemen “individu” atau sumber daya manusia dalam peran seorang manajer yang meliputi proses perekrutan, seleksi, pelatihan, pemberian imbalan, dan evaluasi.

Pada setiap perusahaan tentu memiliki karyawan yang bekerja dalam ruang lingkup perusahaan. Karyawan juga berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dari itu pelatihan akan sangat berguna untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian para karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan. Pelatihan yang diberikan perusahaan juga harus mampu melihat kelemahan yang mana saja yang perlu diperbaiki di dalam diri karyawan tersebut, pelatihan merupakan proses untuk membentuk, dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Kinanti et al: 2018).

PT. Indosari Sarana Pangan Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang *food & beverages*. Dimana di produksi dengan formulasi yang tepat serta bahan baku yang berkualitas, untuk menghasilkan produk yang berkualitas diawasi secara intensif oleh bagian *quality control* dengan dukungan bagian laboratorium serta pihak *R&D*. Memiliki karyawan sebanyak 66 orang yang terbagi dalam golongan jabatan yaitu Direktur, *GM, Manager*, Kepala bagian, *Supervisor, Staff*, Operator, dan Pelaksana.

Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2024 sebesar 79,24%, lalu pada tahun 2025 pencapaian kinerja karyawan sebesar 69,94%. Karena itu kinerja karyawan mengalami penurunan dari sistematis penilaian karyawan pada tahun 2024 s.d. 2025.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan, sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memperoleh pengetahuan, dan keterampilan alam bekerja (Andrianto: 2021). Pelatihan sumber daya manusia merupakan kebutuhan alami dari setiap organisasi, sehingga menjadi semacam “bahan bakar” untuk keberlangsungan “mesin” organisasi baik untuk saat ini maupun masa yang akan datang.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir agar setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu, serta pelatihan juga merupakan sarana ampuh untuk mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat (Tambing et all: 232 : 2019)

Hal ini didukung pendapat (Mamangkey: Vol.3 No.1,2015) bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan harus dijalankan secara tepat, dan profesional. Jika tidak maka akan ditemukan banyak kendala yang menghambat ekselensi komponen sumber daya manusia dalam organisasi (Meiprahastusi: 2015). Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan keahlian dan perilaku karyawan, serta untuk menambah pengetahuan, dan keahlian.

Pelatihan merupakan suatu proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis serta sikap para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga tercapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 58: 2022).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tahapan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar, salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (sdm) adalah melakukan pengembangan karir dan pelatihan kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang maksimal.

Menurut Stone dalam Kadarisman (2015: 322-323) pengembangan karir adalah bahan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau

perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer sumber daya manusia tersebut telat menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja.

Menurut Widodo (2015: 53) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang. Menurut Rivai dan Sagala (2017) faktor-faktor yang terdapat dalam pengembangan karir individu, di antaranya: prestasi kerja (*job performance*), pengenalan oleh pihak lain (*exposure*), jaringan kerja (*net working*), pengunduran diri (*resignation*), kesetiaan terhadap organisasi (*organization loyalty*), pembimbing, dan sponsor (*mentors and opportunities*), pengalaman internasional (*international experience*).

Semakin tinggi pengembangan karir seseorang semakin tinggi juga kinerjanya.

Tanpa adanya pengembangan karir maka akan berdampak pada kinerja sehingga hasilnya kurang maksimal. Menurut (Valentina et al: 2019) pengembangan karir merupakan alat penting bagi karyawan yang memiliki rencana karir untuk mencapai tujuan mereka dalam karir.

Pengembangan karir memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh apa para karyawan terlibat penuh dalam pekerjaan, dan kekuatan komitmennya terhadap pekerjaan, dan Perusahaan. Kerja yang dilakukan karyawan bisa tepat waktu, dan sesuai, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki karakter seperti itu.

Berdasarkan data yang diperoleh dari 2025, dapat dilihat bahwa pada tahun 2024 tidak kurang 10 program *training* dan pengembangan yang dilakukan PT. Indosari Sarana Pangan Abadi, baik secara umum maupun khusus, dan di ikuti oleh 30 peserta. Kemudian pada tahun 2025 diikuti 20 peserta. Artinya dari tahun 2024 ke tahun 2025 jumlah peserta dalam hal ini karyawan PT. Indosari Sarana Pangan Abadi dari tahun 2024 ke tahun 2025 mengalami penurunan. Hal ini mengidentifikasi bahwa PT. Indosari Sarana Pangan Abadi kurang mendukung perlunya adanya pelatihan, dan pengembang karir pada karyawan.

Adapun penelitian ini dilakukan pada PT.Indosari Sarana Pangan Abadi, guna memberikan masukan sebagai pertimbangan untuk pengambilan keputusan peningkatan pendapatan maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan, di mana dari hasil pengamatan pada objek ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan guna untuk meningkatkannya. Terlebih lagi PT, Indosari Sarana Pangan Abadi menetapkan target kerja yang terus meningkat setiap periode, dan harus di penuhi oleh setiap karyawan. Sehingga di harapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja agar target kerja tersebut dapat tercapai.

Fenomena masalah pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan PT. Indosari Sarana Pangan Abadi yaitu karyawan masih belum maksimal dikarenakan karyawan kurang produktivitas didalam perusahaan contoh nya saat bekerja para karyawan kurang aktif dan kurang bersemangat dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan, dan juga karyawan yang tidak disiplin dalam mengelola waktu dalam bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas.

Menurut Sugiyono (2022: 7) menjelaskan “Metode penelitian kuantitatif ialah suatu metode penelitian dengan bersumber atas asas positivisme yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian dengan cara mengumpulkan dan menganalisis sekumpulan data”. Jenis penelitian merupakan penelitian deskriptif dengan tujuan guna mengetahui hubungan antar variabel dan mendeskripsikan hasil penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif dalam penelitian ini menunjukkan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh

Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dan Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian survei adalah penelitian yang diambil dengan menggunakan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan pokok. Alasan penulis menggunakan metode ini karena unit yang dianalisis dalam penelitian ini adalah individu bukan masyarakat uang kemudian masing-masing individu dibandingkan.

Dalam rancangan ini penulis melakukan pengumpulan data melalui beberapa faktor yang ada di perusahaan tersebut dengan teknik penyebaran angket yang berisi lembaran pertanyaan dan pernyataan yang akan dijawab oleh para karyawan. Peneliti menghubungkan tiga variabel yaitu dua variabel independent berupa Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sedangkan untuk satu variabel dependent berupa Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Indosari Sarana Pangan Abadi Pluit Jakarta Utara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Reliabilitas Instrumen

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0.922	0.600	Reliabel
2	Kualitas Pelayanan	0.905	0.600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.930	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 1, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel, lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0.600 yaitu masing-masing 0,922; 0,905; 0,930; > 0.600 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur yaitu. Keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi klasik

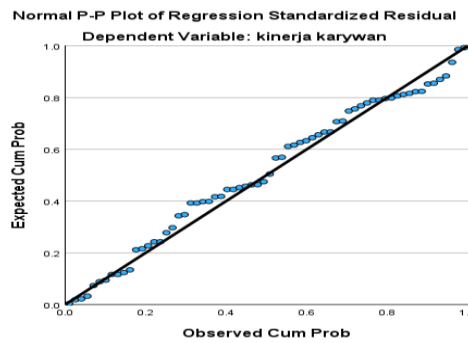
Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan melakukan pengujian normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.99621912
Most Extreme Differences	Absolute		.087
	Positive		.068
	Negative		-.087
Test Statistic			.087
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.238
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.227
		Upper Bound	.248

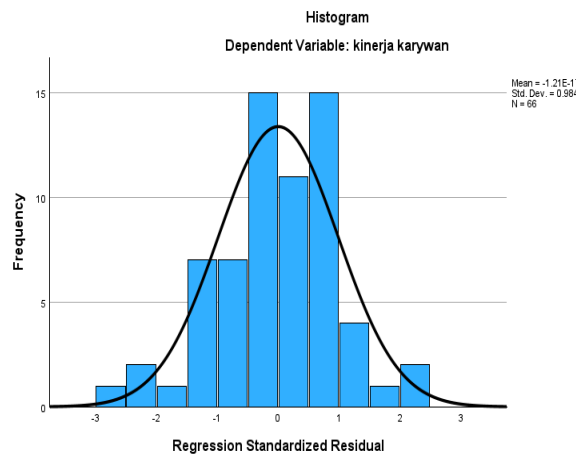
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025



**Gambar 1**  
**Hasil Uji P-P Plot Multi Normalitas**

Atas dasar gambar 1 diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, yakni data menyebar disekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.

Pengujian grafik lainnya yaitu menggunakan grafik histogram, adapun hasil nya sebagai berikut:



Sumber: Data diolah SPSS v.26  
**Gambar 2. Hasil Uji Pengujian Histogram**

Berdasarkan Gambar 2 hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dan memenuhi asumsi uji normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.317	2.968		-.107	.915		
	Pelatihan kerja	.503	.088	.487	5.707	<.001	.477	2.095
	pengembangan karir	.546	.100	.466	5.462	<.001	.477	2.095

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF, jika hanya menggunakan dua variabel independen pada penelitian, maka ketiga variabel hasilnya tidak akan

senilai. Hasil pengujian menunjukkan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan nilai *tolerance* sebesar 0.477,  $0.477 > 0.10$  dengan nilai VIF untuk variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir, sebesar 2.095,  $2.095 > 0.10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Darbin-Watson (DW test)**

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Algifari, (2020:88)

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.774	3.043	1.812

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan Tabel 5 ternyata menunjukkan hasil pengolahan data yang diperoleh statistik Durbin Watson (DW) sebesar  $1.812 > 0.05$  dari data Durbin watson (DW) sehingga tidak ada autokorelasi.

**1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedasitas Uji Gleser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.022	1.707		4.114	<.001
	Pelatihan kerja	-.084	.051	-.284	-1.665	.101
	pengembangan karir	-.030	.058	-.088	-.518	.606

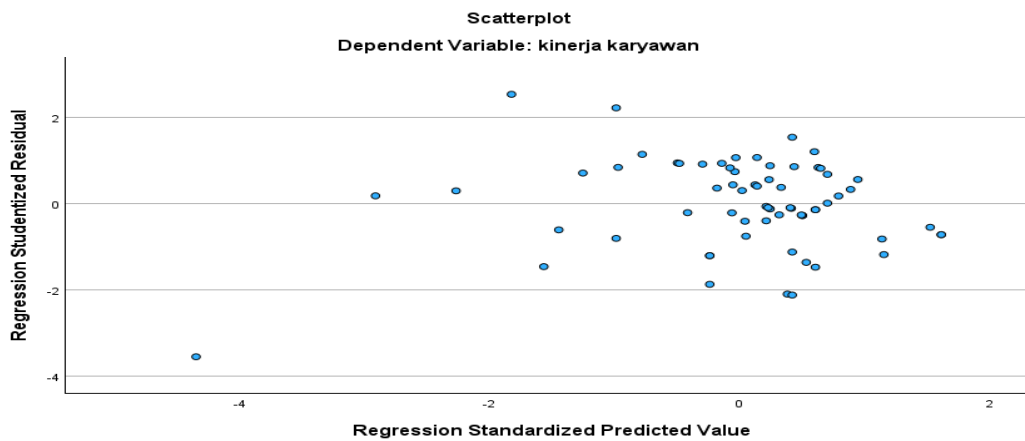
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan Tabel 6, ternyata dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) yaitu  $0.101 > 0.05$  artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, pengembangan karir ( $X_2$ ) yaitu  $0.606 > 0.05$  artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED), dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut.

Dalam jangka mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatter plot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 26, Apabila pada Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar sejajar acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi, Ghozali (2019:139).

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut.



**Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedasitas**

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, ternyata dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

**1.1.1 Analisis kuantitatif**

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh, dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Tabel1. Hasil Regresi Sederhana Variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.394	3.015		2.784	<.001
	Pelatihan kerja	.850	.073	.823	11.604	<.001

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan Tabel 7, hasil analisis regresi linier sederhana  $X_1$  terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu  $Y = 8.394 + 0.850 X_1$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8.394 yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dianggap tetap, dan bernilai positif, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 8.394 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Indosari Sarana Pangan Abadi Pluit Jakarta Utara, yakni dengan bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 8.394.

**Tabel 8. Hasil Regresi Sederhana Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.863	3.563		.804	<.001
	pengembangan karir	.959	.084	.818	11.356	<.001

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan Tabel 8 bahwa ternyata hasil analisis regresi linier sederhana  $X_2$  terhadap  $Y$ , dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu  $Y = 5.863 + 0.959 X_2$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5.863 yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dianggap tetap dan bernilai positif, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 8.863 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Indosari Sarana Pangan Abadi Pluit Jakarta Utara, yaitu ditunjukkan bahwa dengan bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 5.863.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.317	2.968		3.107	<.001
	Pelatihan kerja	.503	.088	.487	5.707	<.001
	pengembangan karir	.546	.100	.466	5.462	<.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan Tabel 9 data yang diperoleh dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 7.317 + 0.503X_1 + 0.546X_2$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut.

a. Koefisien Konstata Sebesar 7.317.

Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstata karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan Pada PT Indosari Sarana Pangan Abadi Pluit Jakarta Utara.

b. Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) 0.503. Variabel pelatihan kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Indosari Sarana Pangan Abadi Pluit Jakarta Utara.

c. Variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) Sebesar 0.546. Variabel pengembangan karir bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara pengembangan karir terhadap karyawan karyawan Pada PT Indosari Sarana Pangan Abadi Pluit Jakarta Utara.

**Analisis koefisien korelasi**

**Tabel 10. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Hasil uji koefisien korelasi, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Correlations		
	Pelatihan kerja	kinerja karyawan

Pelatihan kerja	Pearson Correlation	1	.823***
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	66	66
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.823***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	66	66

\*\*\*. Correlation at 0.001(2-tailed)

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan Tabel 11 bahwa ternyata hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.823. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 86responden penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antarvariabel diartikan “sangat kuat”

**Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Correlations			
		pengembangan karir	kinerja karyawan
pengembangan karir	Pearson Correlation	1	.818***
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	66	66
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.818***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	66	66

\*\*\*. Correlation at 0.001(2-tailed)

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan Tabel 12 bahwa ternyata hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.818. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 86responden penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,800 – 1,000,maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan “sangat kuat”.

**Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary									
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	.884 <sup>a</sup>	.781	.774	3.043	.781	112.577	2	63	<.001

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, Pelatihan kerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 13 bahwa ternyata hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.884. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 86 responden penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,800 – 1,000maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan “sangat kuat”.

**Analisis koefisien determinasi (R square)**

**Tabel 14. Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary									
---------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.678	.673	3.665

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa Nilai *R Square* 0.823, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 82,3%, sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

**Tabel 15. Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.668	.663	3.719

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan Tabel 15 dapat diketahui bahwa Nilai *R Square* 0.818, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 81,8%, sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

**Tabel 16. Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.774	3.043

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, Pelatihan kerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan Tabel 16 dapat diketahui bahwa Nilai *R Square* 0.781, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 78,1%, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

**Uji t (Uji Parsial)**

**Hasil Uji t (Parsial) Variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 17. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.394	3.015		2.784	.007
	Pelatihan kerja	.850	.073	.823	11.604	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan Tabel 17 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada  $\alpha = 5\%$  uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*)  $n-2$  atau  $66 - 2 = 64$ , maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.997, berdasarkan hasil uji variabel X<sub>1</sub> terhadap Y diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11.604 > 1.997$ ), dan nilai (sig)  $0,000 < 0,05$ .

**Hasil Uji t (Parsial) Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**  
**Tabel 18. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.863	3.563		.804	.425
	pengembangan karir	.959	.084	.818	11.356	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025  
 Berdasarkan Tabel 18 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada  $\alpha = 5\%$  uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*)  $n-2$  atau  $66-2=64$ , maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.997, berdasarkan hasil uji variabel X<sub>2</sub> terhadap Y diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11.356 > 1.997$ ) dan nilai (sig)  $0,000 < 0,05$ .

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 19. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2085.458	2	1042.729	112.577	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	583.526	63	9.262		
	Total	2668.985	65			

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, Pelatihan kerja  
 Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025  
 Berdasarkan Tabel 19 diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.14 dengan nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat  $df_1=k-1(3-1)$  dan  $df_2=n-k(66-3)=63$  pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $112.577 > 3.14$ , dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel pelatihan kerja (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Pada PT Indosari Sarana Pangan Abadi Pluit Jakarta Utara.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11.604 > 1.997$ ) besarnya pengaruh pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 82,3%, sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain, yang penulis tidak teliti.

**Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial pengembangan karir (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11.356 > 1.997$ ) besarnya pengaruh kualitas pelayanan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 81,8%, sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain, yang penulis tidak teliti.

**Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan pelatihan kerja (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $112.577 > 3.14$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Besarnya pengaruh simultan pelatihan kerja (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 78,1%, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor

lain atau variabel lain, dengan persamaan regresi diatas mempunyai  $Y = 7.317 + 0.503X_1 + 0.546X_2$ . Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta, karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan Pada PT Indosari Sarana Pangan Abadi Pluit Jakarta Utara.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian penulis pada Bab IV mengenai pengaruh disiplin kerja dan kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai, disimpulkan sebagai berikut.

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 8.394 + 0.850 X_1$ . Koefisien korelasi sebesar 0.823 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel, dengan koefisien determinasi sebesar 82,3%. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai *t hitung* (11.604) melebihi nilai *t tabel* (1.997), yang mengarah pada penolakan  $H_0$ , dan penerimaan  $H_1$ . Hal ini menegaskan bahwa pengaruh pelatihan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dalam persamaan regresi  $Y = 5.863 + 0.959 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0.818 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara pengembangan karir dengan kinerja, dengan koefisien determinasi sebesar 81.8%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai *t tabel* (11.356) melebihi nilai *t tabel* (1.987), sehingga menyebabkan penolakan  $H_0$ , dan penerimaan  $H_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7.317 + 0.503X_1 + 0.546X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0.884 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 78.1%; sedangkan sisanya sebesar 21.9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *F hitung* > *F tabel* atau (112.577 > 3.14). Dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pada PT Indosari Sarana Pangan Abadi Pluit Jakarta Utara.

## Keterbatasan Penelitian

1. Dalam proses penelitian, penulis menghadapi tantangan dalam memisahkan peran sebagai pegawai dan peneliti, sehingga ada kemungkinan bias ketika mengamati aktivitas rekan kerja maupun saat melakukan analisis data.
2. Dalam proses penulisan, keterbatasan waktu menjadi kendala, karena harus membagi fokus antara tugas pekerjaan, dan kegiatan pengumpulan data, sehingga beberapa jadwal observasi tidak dapat dilakukan secara optimal.
3. Dalam proses pengolahan data menggunakan SPSS, penulis mengalami kendala karena keterbatasan pemahaman sehingga harus lebih dalam mempelajarinya, sehingga memakan waktu yang cukup menguras jam tidur.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan penulis, berikut adalah saran yang penulis berikan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel pelatihan kerja diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu "Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan pekerjaan." dengan nilai rata-rata 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menilai pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang mereka jalani. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara materi pelatihan yang diselenggarakan dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab karyawan di lapangan. Temuan ini menunjukkan

bahwa meskipun program pelatihan telah dilaksanakan, efektivitasnya masih dapat ditingkatkan dengan melakukan pemetaan kebutuhan pelatihan (training need analysis) secara lebih mendalam. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan diharapkan mampu meningkatkan kompetensi karyawan secara optimal dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan.

2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel pengembangan karir diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu "Saya merasa atasan memperhatikan dan menghargai usaha saya dalam bekerja." dengan nilai rata-rata 3,39. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian serta penghargaan dari atasan atas usaha dan kinerja yang telah mereka berikan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa aspek dukungan pimpinan dalam proses pengembangan karir belum berjalan secara optimal. Kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan serta persepsi mereka terhadap peluang pengembangan karir di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan peran pimpinan dalam memberikan apresiasi, umpan balik, serta dukungan yang konstruktif agar karyawan merasa dihargai dan memiliki kejelasan arah pengembangan karir di masa mendatang.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu "Saya bersedia menerima konsekuensi dari hasil pekerjaan yang saya lakukan." dengan nilai rata-rata 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja karyawan secara umum berada pada kategori sangat baik, masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya memiliki kesiapan dalam menerima tanggung jawab atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tanggung jawab dan akuntabilitas kerja perlu terus diperkuat oleh perusahaan. Peningkatan kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil kerja, tetapi juga dengan kesadaran karyawan untuk bertanggung jawab terhadap setiap keputusan dan pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat menanamkan budaya kerja yang menekankan tanggung jawab, komitmen, serta *profesionalisme* guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal:

- Abid, M., & Safiih, A. R. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin*. Jurnal
- Aji, F. W., & Irmawati, I. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Konimex Sukoharjo)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng*.
- Asmalah, L., & Sudarso, A. P. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters)*. Jurnal Ekonomi Efektif, 1(3), 97-108
- Daru Suyantiko, Genita Lumintang. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Air Manado)*.
- Dadan Hidayat, Bizzma Buana (Vol 5 No,1 2023) *The Effect of Training and Career Development on Job Satisfaction in the NCVS 1.16 Assembling Division at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency*.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management. 15th Edition. Pearson Education*.
- Kristyan, G. B., & Veritia, V. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di nPt Csi Indonesia Jakarta Barat*.
- Lilly, G., & Luturlean, B. S. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Umum, Logistik, Dan MSDM Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Perintis Kemerdekaan. J. Econ. Bussines Account, 7(3), 4780-4791*.
- Lipia Kosdianti, Didi Sunardi. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria*

*Piranti Perkasa DI Kota Tangerang*

- M Adinda Valencia Nabilah, Roswaty, Muhammad Bahrul Ulu.(2023) *Pengaruh Pelatihan dan Pengemangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alita Praya Mitra Palembang. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*,7(4)
- Mamangkey, T. J., Tumbel, A., & Uhing, Y. (2015). *Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 737–747.
- Mifthahul Rachmania. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Batam. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis -EQIEN*, 11(1), 859–867.
- Muhajir. (2019). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2). DOI: <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i2.448>
- Ni Komang Dewi Puspa Lala, I Gede Gama, G. B. S. P. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Gianyar. Jurnal Manajemen*, 2, 579–589.
- Nugroho, A. T., & Imbron, I. (2025). *Dampak pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Kittenspark Depok Jawa Barat. JIMAWA*, 5(3), 336–346
- Rini Maharani, Irmawati (2025). *Pengaruh Pelatihan dKeterampilan dan Pengembangan Karir terhadap Persiapan Karir dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Mahasiswa Fakultas Feb Univesitas Muhammadiyah Surakarta..*
- Robby, K., & Angery, E. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512
- 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
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). *Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17 (2), 51- 58.
- Siti Aidah, Sri Langgeng Ratnasar. (2020). *PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMINDO PRIMAKARY. Jurnal Trias Politika*, Vol 4. No.2:122-135
- Sofia Lorent Hutabarat, Zeinyta Azra Haroen, Rini Wijayaningsih. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur.*
- Yuswardi, Y., & Wanto, I. (2022). *Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 920–926. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.670>
- Kristyan, G. B., & Veritia, V. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Csi Indonesia Jakarta Barat.*
- Pawitri, A. R., & Febriana, A. (2025). *Dampak pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X bagian produksi Plywood. Journal of Management and Digital Business*, 5(2), 401 413.
- Poluakan, B. C., Tumbuan, W. A., & Trang, I. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tvri Stasiun Sulut. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Sadiah, D. (2022). *Implementasi fungsi manajemen dalam meningkatkan pelayanan kepada calon jamaah haji. MABRUR: Academic Journal of Hajj and Umra*, 1(2). 108

**Buku:**

- Avianto, & Derriawan. (2019). *Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja*

- Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen. Ghozali, Imam. (2022). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 28. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.*
- Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya*
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48- 55.*
- Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Gava Media.*
- Sinambela, Litjan Poltak. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Singgih. (2017). *Statistik Parametrik dan Nonparametrik. Yogyakarta: Edisi Pertama, Andi Offset.*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Lilly, G., & Luturlean, B. S. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Umum, Logistik, Dan MSDM Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Perintis Kemerdekaan. J. Econ. Bussines Account, 7(3), 4780-4791.*
- Widodo, S. E. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*
- Widyowati, R., & Komala, L. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerjafisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ammar Telekomunikasi Indonesia, Tangerang Selatan.*