

# PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL TEKNOLOGI NIAGA MALL LIVING WORLD ALAM SUTERA TANGERANG SELATAN

Taufik Hidayat \*<sup>1</sup>  
Retno Japanis Permatasari <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

\*e-mail : [hidayattaufik1223@gmail.com](mailto:hidayattaufik1223@gmail.com)<sup>1</sup> [dosen01337@unpam.ac.id](mailto:dosen01337@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier, baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Teknologi Niaga Mall Living World Alam Sutera. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Global Teknologi Niaga Mall Living World Alam Sutera dengan jumlah sampel sebanyak 97 responden, dan penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 6,637 + 0,847X_1$ . Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar  $3,867 > t$  tabel 1,985, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 4,039 + 0,903X_2$ . Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar  $2,576 > t$  tabel 1,985, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak. Secara simultan, Pelatihan dan Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 2,974 + 0,354X_1 + 0,579X_2$ . Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar  $356,325 > F$  tabel 3,09 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,940, yang menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karier memberikan kontribusi sebesar 88,3% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan.

## Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Training and Career Development, both partially and simultaneously, on Employee Performance at PT Global Technology Niaga Mall Living World Alam Sutera. This study uses a quantitative research method. The population in this study consists of all employees of PT Global Technology Niaga Mall Living World Alam Sutera, with a total sample of 97 respondents, and the sampling technique used is saturated sampling. Data collection was carried out using questionnaires. The data analysis techniques used include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using SPSS version 26. The results of the study indicate that Training has a positive and significant partial effect on Employee Performance, with the regression equation  $Y = 6.637 + 0.847X_1$ . The t-test results show that the calculated t value is  $3.867 > 1.985$ , with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , indicating that  $H_{a1}$  is accepted and  $H_{01}$  is rejected. Career Development has a positive and significant partial effect on Employee Performance, with the regression equation  $Y = 4.039 + 0.903X_2$ . The t-test results show that the calculated t value is  $2.576 > 1.985$ , with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , indicating that  $H_{a2}$  is accepted and  $H_{02}$  is rejected. Simultaneously, Training and Career Development have a positive and significant effect on Employee Performance, with the regression equation  $Y = 2.974 + 0.354X_1 + 0.579X_2$ . The F-test results show that the calculated F value is  $356.325 > 3.09$ , with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , indicating that  $H_{a3}$  is accepted and  $H_{03}$  is rejected. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.940, which indicates that Training and Career Development contribute 88.3% to Employee Performance, while the remaining 11.7% is influenced by other variables not examined in this study.

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

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dinamika pasar dan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal. Salah satu upaya penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelatihan dan pengembangan karier karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi teknis karyawan, sedangkan pengembangan karier berfokus pada pertumbuhan jangka panjang, motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT Global Teknologi Niaga Mall Living World Alam Sutera Tangerang Selatan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi dan perdagangan menghadapi tantangan dalam mempertahankan produktivitas dan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan awal dan data internal, terdapat gejala kinerja yang belum optimal, seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya inovasi dan rendahnya motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pelatihan dan pengembangan karier yang ada perlu ditinjau ulang dan dievaluasi efektivitasnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara teoritis, pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Menurut *Mathis dan Jackson (2020:234)* "pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kemampuan kerja karyawan secara menyeluruh. Dengan pelatihan yang tepat sasaran dan berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan dunia kerja". Sementara itu, pengembangan karier memberikan arah yang jelas terhadap tujuan profesional karyawan, yang berdampak pada semangat dan komitmen kerja. Sejumlah penelitian terdahulu juga menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel tersebut dengan kinerja.

Namun demikian, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja dalam konteks perusahaan teknologi dan distribusi yang beroperasi di lingkungan pusat perbelanjaan modern seperti Mall Living World Alam Sutera. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan kontribusi ilmiah serta praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan secara sebagian maupun bersamaan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan yang lebih terarah dan berbasis data dalam meningkatkan efektivitas program pengembangan sumber daya manusia pada PT Global Teknologi Niaga.

Bagi PT Global Teknologi Niaga, permasalahan kinerja karyawan menjadi faktor penting karena perusahaan ini beroperasi di sektor teknologi dan perdagangan yang kompetitif, khususnya di kawasan strategis seperti Mall Living World Alam Sutera. Kinerja karyawan yang optimal sangat berpengaruh terhadap keberhasilan operasional perusahaan, terutama dalam menghadapi tuntutan pasar, pelayanan pelanggan dan efisiensi operasional. Sebagai perusahaan swasta yang menekankan inovasi dan layanan unggul, pencapaian target perusahaan sangat bergantung pada kontribusi karyawan dalam menjalankan tugas secara profesional dan produktif.

Aspek-aspek penting seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kerja sama tim, serta disiplin kerja menunjukkan performa yang masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran akan rendahnya produktivitas dan kontribusi individu terhadap pencapaian target organisasi.

Bila tidak segera dilakukan evaluasi dan perbaikan, maka dampaknya akan berpengaruh pada efisiensi operasional dan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Melihat kondisi tersebut, maka perlu adanya strategi perbaikan menyeluruh terhadap pengelolaan kinerja karyawan. Hal ini bisa dilakukan melalui pelatihan yang tepat, pengawasan yang baik, serta sistem penghargaan untuk dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan profesional.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan kerja menjadi aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena berfungsi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam menjalankan

tugas.

Menurut Wibowo (2022:230) “pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien”.

Pelatihan yang dirancang dengan baik akan membantu karyawan memahami tuntutan pekerjaannya, menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan prosedur kerja baru, serta meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, manajemen pada PT Global Teknologi Niaga Mall Living World Alam Sutera Tangerang Selatan harus dapat menyelenggarakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi karyawan. Pelatihan yang tepat sasaran tidak hanya berdampak pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Meskipun terdapat penurunan, pelaksanaan pelatihan pada PT Global Teknologi Niaga masih dinilai belum maksimal karena belum seluruh karyawan dapat mengakses pelatihan secara merata. Selain pelatihan, permasalahan lain yang turut mempengaruhi kinerja adalah minimnya pengembangan karier karyawan. Kurangnya perhatian terhadap pengembangan karier dapat mengakibatkan penurunan motivasi, loyalitas, serta semangat kerja. Hal ini juga menyebabkan karyawan tidak memiliki arah atau tujuan jangka panjang dalam pekerjaan mereka. Tanpa jalur karier yang jelas, karyawan menjadi kurang terdorong untuk meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan. Oleh karena itu, PT Global Teknologi Niaga perlu mengoptimalkan program pelatihan sekaligus menyusun strategi pengembangan karier yang sistematis agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Menurut Hasibuan (2020:202) “pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan organisasi dalam merencanakan jalur karier karyawan secara sistematis agar mereka dapat berkembang secara optimal”. Karyawan yang merasa memiliki masa depan karier yang jelas di perusahaan cenderung menunjukkan loyalitas tinggi, semangat kerja, serta kesediaan untuk berkontribusi lebih besar. Sebaliknya, apabila pengembangan karier tidak dilakukan secara adil dan transparan, maka dapat menimbulkan perasaan stagnan, kurangnya motivasi, hingga menurunnya kinerja. Oleh karena itu, pengembangan karier perlu menjadi perhatian penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Kemudian, pada pernyataan kedua tentang pimpinan memberikan dukungan dalam proses pengembangan karier terhadap karyawan, terdapat 16 karyawan yang menjawab tidak. Hal ini mencerminkan kurangnya keterlibatan atau perhatian dari pimpinan dalam membantu karyawan merencanakan karier mereka dalam perusahaan.

Pernyataan ketiga yang menanyakan pimpinan memberikan program pelatihan yang mendukung pengembangan karier kepada karyawan, juga dijawab tidak oleh 19 karyawan, yang menunjukkan bahwa program pelatihan belum disosialisasikan secara menyeluruh atau dirasakan tidak merata.

Selanjutnya, pada pernyataan keempat pimpinan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan secara adil dan sesuai dengan kinerja serta potensi yang dimiliki, 17 karyawan menjawab tidak, artinya promosi belum merata atau belum tepat sasaran.

Terakhir, pada pernyataan kelima pimpinan memberikan informasi yang memadai kepada karyawan mengenai jalur karier di perusahaan, sehingga karyawan dapat menyesuaikan potensi diri dengan tugas yang dijalankan, sebanyak 18 karyawan juga menjawab tidak, yang berarti banyak karyawan belum merasakan manfaat langsung dari informasi yang cukup tentang jalur karier yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Teknologi Niaga Mall Living World Alam Sutera”.

## **METODE**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Nazir (2021:12) “penelitian kuantitatif adalah suatu proses ilmiah yang menekankan pada objektivitas dalam pengukuran data. Pendekatan ini menggunakan metode yang terstruktur untuk mendapatkan

data yang dapat dianalisis secara statistik guna menjawab pernyataan penelitian”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Creswell (2022:57) “penelitian asosiatif bertujuan untuk menentukan tingkat hubungan atau pengaruh di antara variabel, dengan menguji hipotesis yang menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya melalui prosedur statistik”.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Output Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Pelatihan (X1)	0.702	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis, (2026)

Berdasarkan tabel 1 tersebut variabel pelatihan (X1) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,702 > 0,600 sehingga dapat dinyatakan instrumen tersebut dianggap reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data.

**Tabel 2. Hasil Output Reliabilitas Variabel Pengembangan Karier (X2)**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Pengembangan Karier (X2)	0.719	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis, (2026)

Berdasarkan tabel 2 tersebut variabel pengembangan karier (X2) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,719 > 0,600 sehingga dapat dinyatakan instrumen tersebut dianggap reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data.

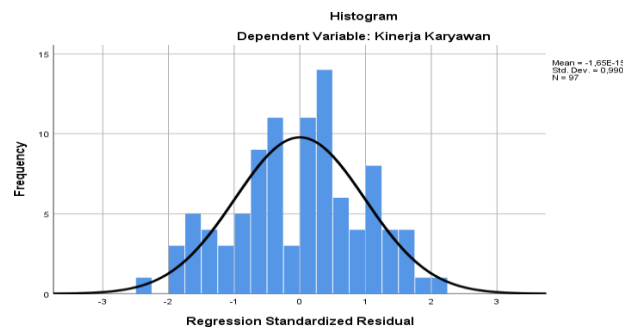
**Tabel 3. Hasil Output Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	0.723	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis, (2026)

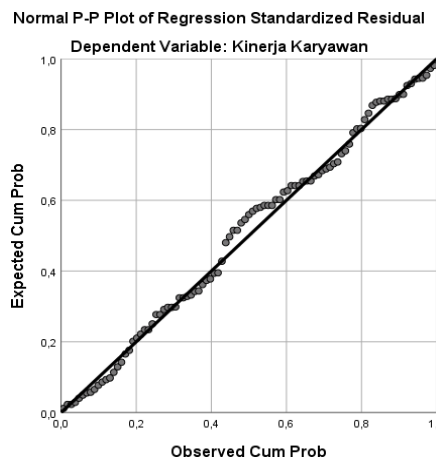
Berdasarkan tabel 3 tersebut variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,723 > 0,600 sehingga dapat dinyatakan instrumen tersebut dianggap reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data.

### 2. Uji Normalitas



**Gambar 1. Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 1. diatas bahwa data tersebut normal, dikarenakan adanya grafik *histogram* dengan kurva yang membentuk seperti lonceng tidak condong ke kiri ataupun ke kanan namun cenderung ditengah dengan kurva menjulang ke atas. Selain itu uji normalitas juga dibuktikan dengan grafik *probability-plot* dengan syarat apabila data pengujian menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut.



**Gambar 2. Probability-plot Uji Normalitas**

Pengujian normalitas menggunakan one sample *kolmogorov-smirnov test* pada residual persamaan data terdistribusi normal atau terdistribusi tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan analisis statistik yaitu non-parametric *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan memiliki ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
Unstandardized Residual**

N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58981002
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,039
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance. Sumber: Data diolah, 2025 SPSS v.26

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga nilai residual dari pengujian tersebut terdistribusi normal.

**1. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas (K-S) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,974	1,417		2,099	,039		
Pelatihan	,354	,071	,375	5,001	,000	,220	4,544
Pengembangan Karier	,579	,073	,592	7,884	,000	,220	4,544

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 dapat diperoleh nilai VIF dan *Tolerance*

nya sebagai berikut :

- a. *Tolerance value* pelatihan  $0,220 < 1$  dan VIF pelatihan adalah  $4,544 < 10$ .
- b. *Tolerance value* pengembangan karier adalah  $0,220 < 1$  dan VIF pengembangan karier adalah  $4,544 < 10$ .

Sehingga dapat disimpulkan pada kedua varibel independen tersebut dianggap tidak memiliki gejala multikolinearitas.

**2. Uji Autokorelasi**

**Tabel 6. Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson**

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dL \leq d \leq dU$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No Decision	$4 - dU \leq d \leq 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi positif dan negatif	Tidak ditolak	$dU < d < 4 - dU$

Sumber: Ghozali (2021:162)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,940	,883	,881	1,607	,883	356,325	294	,000	1,910	

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: Data diolah SPSS 26. 2025

Berdasarkan table di atas, tidak terdapat gejala Autokorelasi jika koefisien DW terletak di antara  $4 - du$  hingga  $4 - du$ . Nilai  $du$  ditelusuri pada sebaran nilai tabel DW berlandaskan  $k(2)$  dan  $N(97)$  dengan sig-nya 5%.  $du(1.690) > DW(1,910) < 4 - du(2.310)$ , DW terletak diantara  $4 - du$ , maknanya tidak adanya gejala Autokorelasi

### 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Glejser Coefficients<sup>a</sup>**

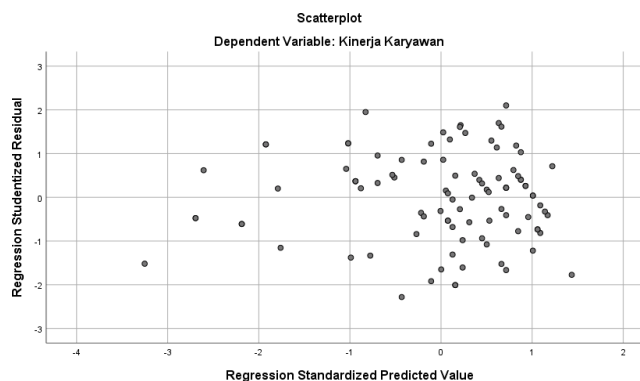
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,825	,800		2,281	,025
	Pelatihan	,052	,040	,284	1,308	,194
	Pengembangan Karier	-,065	,041	-,339	-1,564	,121

a. Dependent Variable: AbsRes

Berdasarkan hasil pengujian *glejser* pada tabel 8. diatas adalah sebagai berikut :

- a. Variabel pelatihan diperoleh nilai signifikansinya (Sig)  $0,194 > 0,05$ .
- b. Variabel pengembangan karier diperoleh nilai signifikansinya (Sig)  $0,121 > 0,05$ .

Sehingga dapat dinyatakan regresi tersebut tidak terjadi gejala adanya heteroskedastisitas. Sama halnya dengan grafik *scatter-plot* berikut ini yang menunjukkan pola menyebar diatas dan dibawah sumbu Y hasil tersebut diperoleh menggunakan SPSS versi 26.



**Gambar 3. Scatter-plot Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar 3 dapat disimpulkan bahwa grafik *scatter-plot* diatas tidak menunjukkan pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu sehingga

dapat dikatakan data tersebut tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

### 3. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan menganalisis nilai signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

#### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 9. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,637	1,716		3,867	,000
	Pelatihan	,847	,043	,898	19,893	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana pada tabel 9 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,637 + 0,847 X_1$ .

Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 6,637 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6,637 *point*.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,847 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,847 *point*.

**Tabel 10. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,039	1,568		2,576	,012
	Pengembangan Karier	,903	,039	,923	23,429	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana pada tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,039 + 0,903 X_2$ .

Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 4,039 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karier (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4,039 *point*.
2. Nilai koefisien regresi pengembangan karier (X2) sebesar 0,903 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karier (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,903 *point*.

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 11. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,974	1,417		2,099	,039
	Pelatihan	,354	,071	,375	5,001	,000
	Pengembangan Karier	,579	,073	,592	7,884	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengolahan uji regresi berganda pada tabel

4.18 di atas, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 2,974 + 0,354 X_1 + 0,579 X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2,974 , diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,974 point.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,354 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,354 point.
3. Nilai koefisien regresi pengembangan karier (X2) sebesar 0,579 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karier (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,579 point.

**3. Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 12. Pedoman Untuk Menentukan Interpretasi Koefisien Korelasi**

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

Sumber : Sugiyono (2023:184)

Berikut adalah hasil perolehan analisis koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS versi 26 :

**Tabel 13. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	l. Error of the Estimate
1	,898 <sup>a</sup>	,806	,804	2,060

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 13 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,898. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua

variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**.

**Tabel 14. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Korelasi Variabel Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 <sup>a</sup>	,752	,748	1,821

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 14 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,867. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**.

**Tabel 15. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 <sup>a</sup>	,883	,881	1,607

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 15 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,940. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**.

**4. Analisis Koefisien Determinasi (KD)**

**Tabel 16. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 <sup>a</sup>	,806	,804	2,060

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Berdasarkan data tabel 16 di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,806 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 80,6% sedangkan sisanya 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

**Tabel 17. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 <sup>a</sup>	,752	,748	1,821

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

Berdasarkan data tabel 17 di atas, diperoleh nilai *R-Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,752 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 75,2% sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

**Tabel 18. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 <sup>a</sup>	,883	,881	1,607

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel 18 di atas, diperoleh nilai *R-Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,883 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 88,3% sedangkan sisanya 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

**ii. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hasil dari uji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian menggunakan SPSS versi 26 untuk mengolah data.

**4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	6,637	1,716		3,867	,000
	Pelatihan	,847	,043	,898	19,893	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 19 diatas, hasil pengolahan data diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,867 > 1,985). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig 0,05, atau (0,000 < 0,05). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan.

1. Pengaruh Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis antara variabel X2 (pengembangan karier) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dapat uraikan sebagai berikut:

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,039	1,568		2,576	,012
	Pengembangan Karier	,903	,039	,923	23,429	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 20 diatas, hasil pengolahan data diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2.576 > 1,985). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig 0,05, atau (0,000 < 0,05). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan.

### 1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dimana langkah-langkah perumusan uji F sebagai berikut: Pengujian dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dilakukan dengan ketentuan yaitu :

1. Jika F hitung > F tabel pada  $\alpha = 5\%$  maka hipotesis diterima (berpengaruh).
2. Jika F hitung < F tabel pada  $\alpha = 5\%$  maka hipotesis tidak diterima (tidak berpengaruh).

Untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan rumus  $df = (n - k - 1)$ , maka diperoleh  $(97 - 2 - 1) = 94$ , jadi F tabel = 3,09. Kriteria dikatakan signifikansi jika nilai F hitung > F tabel atau *p value* < Sig 0,05.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT.Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan.

H3 : Terdapat pengaruh antara pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT.Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan.

**Tabel 21. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1839,546	2	919,773	356,325	,000 <sup>b</sup>
	Residual	242,640	94	2,581		
	Total	2082,186	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelatihan

Berdasarkan tabel 21 hasil pengujian uji F diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (356,325 > 3,09). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan.

### 5. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil semua pengolahan data mengenai pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan adalah sebagai berikut :

#### i. Pembahasan Deskriptif

##### 6. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Pelatihan

Hasil jawaban seluruh responden terhadap 10 pernyataan pada variabel pelatihan (X1) memperoleh hasil jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar  $(28\% + 49\% + 18\% + 5\% + 0\%) = 100\%$  dengan rata-rata skor 3,99. Dimana skor tersebut masuk dalam rentang skala 3,40– 4,19 dengan interpretasi sangat baik, yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa pelatihan pada PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan itu baik.

##### 1. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Pengembangan Karier

Hasil jawaban seluruh responden terhadap 10 pernyataan pada variabel pengembangan karier (X2) memperoleh hasil jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar  $(34\% + 51\% + 10\% + 2\% + 0\%) = 100\%$  dengan rata-rata skor 4,17. Dimana skor tersebut masuk dalam rentang 3,40– 4,19 dengan interpretasi baik, itu menunjukkan bahwa responden mempunyai persepsi bahwa pengembangan karier pada PT. Global Teknologi Niaga itu baik.

##### 2. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil jawaban seluruh responden terhadap 10 pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh hasil jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar  $(42\% + 50\% + 7\% + 1\% + 0\%) = 100\%$  dengan rata-rata skor 4,31. Dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 4,20–5,00 dengan interpretasi sangat baik, Itu menunjukkan bahwa responden mempunyai persepsi bahwa kinerja karyawan pada PT. Global Teknologi Niaga sangat baik

#### 7. Pembahasan Kuantitatif

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

Dari hasil pengujian persamaan regresi maka data tersebut diperoleh nilai  $Y = 6,637 + 0,847 X1$  dan memiliki nilai koefisien korelasi 0,898 yang mana nilai tersebut masuk pada skala interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel tersebut antara X1 dan Y memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,806 atau sebesar 80,8% sedangkan sisanya yaitu sebesar 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dalam pengujian hipotesis diperoleh nilai uji t hitung  $> t$  tabel atau sebesar  $(3,867 > 1,985)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< Sig$  0,05, atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan.

##### 2. Pengaruh Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian persamaan regresi maka data tersebut diperoleh nilai  $Y = 4,039 + 0,903 X2$  dan memiliki nilai koefisien korelasi 0,867 yang mana nilai tersebut masuk pada skala interval 0,800 – 1,000, artinya kedua variabel tersebut antara X2 dan Y memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 0,752 atau sebesar 75,2% sedangkan sisanya yaitu sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dalam pengujian hipotesis diperoleh nilai uji t hitung  $> t$  tabel atau  $(2,576 > 1,985)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< Sig$  0,05, atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan.

#### 8. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

**(Y)**

Dari hasil pengujian persamaan regresi maka data tersebut diperoleh nilai  $Y = 2,974 + 0,354 X_1 + 0,579 X_2$  dan memiliki nilai koefisien korelasi 0,940 yang mana nilai tersebut masuk pada skala interval 0,800 – 1,000, artinya kedua variabel tersebut antara  $X_2$  dan  $Y$  memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 0,883 atau sebesar 88,3% sedangkan sisanya yaitu sebesar 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dalam pengujian hipotesis diperoleh nilai uji F hitung  $>$  F tabel atau ( $356,325 > 3,09$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  sig 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian dari beberapa bab sebelumnya maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian dengan detail sebagai berikut :

1. Pelatihan ( $X_1$ ) sebagai variabel independen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai uji t diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $3,867 > 1,985$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig 0,05, atau ( $0,000 < 0,05$ ). Selain itu dibuktikan juga dengan adanya rentang nilai skala yang diperoleh dari pengumpulan data kuesioner perindikator sebesar 3,99 dengan keterangan baik responden memilih jawaban sangat setuju pada indikator hasil penerapan pelatihan ditempat kerja.
2. Pengembangan Karier ( $X_2$ ) sebagai variabel independen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai uji t diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $2,576 > 1,985$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig 0,05, atau ( $0,000 < 0,05$ ). Selain itu dibuktikan juga dengan adanya rentang nilai skala yang diperoleh dari pengumpulan data kuesioner perindikator sebesar 4,17 dengan keterangan baik responden memilih jawaban setuju pada indikator dukungan pimpinan.
3. Pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karier ( $X_2$ ) sebagai variabel independen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai uji F diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau ( $356,325 > 3,09$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  sig 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Selain itu dibuktikan juga dengan adanya rentang nilai skala yang diperoleh dari pengumpulan data kuesioner perindikator sebesar 4,31 dengan keterangan sangat baik responden memilih jawaban sangat setuju pada indikator ketepatan waktu.

**Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam penelitian ini variabel yang terlibat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan yaitu pelatihan dan pengembangan karier, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan kinerja karyawan PT. Global Teknologi Niaga Tangerang Selatan.
3. Metode yang digunakan dalam penelitian ini hanya kuantitatif, maka dari itu untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperdalam dan mengembangkan penelitian ini dengan metode kuantitatif.

**Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, skor terendah untuk variabel pelatihan terdapat pada indikator kompetensi dan kualitas instruktur. Maka dari itu, penulis menyarankan agar perusahaan lebih selektif dalam memilih vendor atau instruktur pelatihan. Perusahaan sebaiknya memastikan bahwa instruktur memiliki sertifikasi keahlian yang relevan dan metode penyampaian yang interaktif. Selain itu, perlu adanya evaluasi pasca- pelatihan oleh pengajar terhadap peserta guna mengetahui tingkat pemahaman dan ketercapaian materi pelatihan. Dengan instruktur yang kompeten, karyawan diharapkan dapat menyerap ilmu dengan lebih maksimal sehingga berdampak langsung pada peningkatan keahlian teknis mereka.
2. Berdasarkan hasil penelitian, skor terendah untuk variabel pengembangan karier terdapat pada indikator kesempatan promosi. Maka dari itu, penulis menyarankan kepada perusahaan untuk meninjau kembali transparansi sistem kenaikan jabatan. Perusahaan sebaiknya mensosialisasikan jalur karier (*career path*) secara lebih terbuka dan memastikan bahwa kriteria promosi didasarkan pada objektivitas kinerja. Hal ini penting agar karyawan merasa memiliki peluang yang adil untuk berkembang, sehingga motivasi kerja mereka tetap terjaga karena adanya kepastian masa depan karier di dalam perusahaan..
3. Berdasarkan hasil penelitian, skor terendah untuk variabel kinerja karyawan terdapat pada indikator ketepatan waktu. Maka dari itu, penulis menyarankan agar perusahaan melalui pimpinan memberikan mentoring dan *coaching* yang berfokus pada ketelitian hasil kerja individu. Pimpinan sebaiknya menetapkan standar prosedur (SOP) yang lebih mendetail dan melakukan pengecekan berkala terhadap hasil pekerjaan untuk meminimalkan kesalahan (*error rate*). Dengan adanya pendampingan ini, diharapkan karyawan dapat menghasilkan output yang lebih akurat dan berkualitas tinggi sesuai dengan standar perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku :

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Mondy, R. W. (2023). *Human Resource Management* (14th ed.). New York: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2023). *Management* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, D., & Hartono, R. (2020). *Metode dan Teknik Pelatihan*. Bandung: Falah Production.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi 6). Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Swanson, R. A. (2022). *Foundations of Human Resource Development*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.
- Dachner, A. M., et al. (2021). *Modernizing Training and Development: Connectivity and Learning*. New York: Routledge.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2020). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Amruddin, et al. (2022). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). Los Angeles: SAGE Publications.
- Nazir, M. (2021). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Amin, N. F., et al. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Makassar: CV. Tohar Media.
- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press.
- Wardana, A., et al. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2021). *Research Methods for Business: A Skill- Building Approach* (8th ed.). West Sussex: John Wiley & Sons.
- Santoso, S. (2021). *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Sleman: Deepublish.
- Syafril. (2019). *Statistik Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

#### **Sumber Jurnal :**

- Permatasari, R. J. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Bekasi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13).  
P-ISSN: 2089-5364, E-ISSN: 2622-8327.
- Permatasari, R. J. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2).  
P-ISSN: 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT Graha Bara Lestari. *Jurnal Humaniora*, 4(1).  
ISSN: 2548-9585.
- Salsabila, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Wijaya Sakti. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1).  
P-ISSN: 2407-8018, E-ISSN: 2721-7310.
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang. *Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2).  
P-ISSN: 2656-6117, E-ISSN: 2715-0356.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2). ISSN: 2621-767X.
- Nurhaliza, S., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arata Parasolusi. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(2).  
E-ISSN: 3032-5838.
- Saputri, & Effendy. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Ciputat. *Jurnal Manajemen*, 4(1).  
E-ISSN: 2964-7088.

Putri Tiara Sari & Dede Jaelani. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Antar Putra Cimareme. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen (atau jurnal terkait sesuai ISSN)*, Vol. 4, No. 1, April 2025. e-ISSN: 2828-7495; p-ISSN: 2828-7487 (Hal. 99-110)

Hamzah, M. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Dunia. *Public Corner FISIP Universitas Wiraraja*, 18(2). ISSN: 2443-0714, E-ISSN: 2621-475X.