



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4596-4605

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan PT Primajaya Pantes Garment

Panca Mesa, Iwan Asmadi

Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Bina Sarana Informatika

pancamesa95@gmail.com, iwan.iad@bsi.ac.id

Abstrak

Pelatihan dan pengembangan adalah tahapan di mana individu mengembangkan keahlian khusus yang membantu agar tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Primajaya Pantes Garment. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan perusahaan berjumlah 218 sebagai populasi. Sampel ditentukan dengan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 10%, dan data dikumpulkan melalui kuesioner serta literatur relevan. Analisis data dilakukan dengan perangkat lunak statistik, mencakup uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t dengan t hitung $3,659 > t$ tabel $1,667$, dengan demikian adanya pengaruh pelatihan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pengembangan karir dengan t hitung $5,840 > t$ tabel $1,667$ menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut hasil dari uji f dengan f hitung $47,161 > f$ tabel $3,138$, ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi kedua variabel terhadap kinerja dengan nilai R square $58,8\%$, sementara sebagian besar dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM

1. Latar Belakang

Pada pusat dinamika ekonomi internasional dan meningkatnya intensitas bersaing disektor produksi, setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam seluruh aspek operasionalnya, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Langkah lanjutan strategis yang dinilai utama guna mengembangkan kualitas SDM adalah pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karier. Kedua unsur tersebut menjadi bentuk investasi jangka panjang perusahaan dalam menciptakan tenaga kerja yang berkompeten, mampu bersaing, dan loyal terhadap organisasi. Menurut Robbins, Kinerja perusahaan berfungsi sebagai acuan kesuksesan organisasi dalam mengeluarkan produk atau jasa berkualitas, meningkatkan pangsa pasar, dan mencapai profitabilitas yang berkelanjutan (Darmawan & Bagis, 2021).

PT Primajaya Pantes Garment, yang dikenal sebagai pemegang merek dagang POLO, merupakan salah satu entitas usaha di bidang garmen dan ritel yang mengalami perkembangan signifikan di Indonesia. Dengan jumlah karyawan berkisar antara 501 hingga 1000 orang, perusahaan ini beroperasi dalam lingkungan kerja yang menuntut produktivitas dan kualitas layanan yang tinggi. Namun demikian, mengacu pada data internal perusahaan yang dikutip oleh Wibisono (2021), kinerja produksi perusahaan selama empat tahun terakhir memperlihatkan adanya fluktuasi yang cukup mencolok. Dimana Berdasarkan data kinerja produksi PT Primajaya Pantes Garment selama periode empat tahun terakhir, terlihat bahwa hasil produksi mengalami fluktuasi dan belum sepenuhnya konsisten dalam memenuhi target yang telah ditetapkan. Misalnya, pada tahun 2017 dan 2019 perusahaan berhasil melampaui target produksi, namun pada tahun 2018 dan 2020 realisasi produksi justru berada di bawah target. Selain itu, berdasarkan data dari Nonvita (2021) PT. Primajaya Pantes Garment menyadari pentingnya pelatihan karyawan sebagai aset utama untuk mencapai tujuan organisasi. Berbagai program pelatihan telah dilaksanakan, mencakup topik-topik esensial bagi seluruh karyawan. Namun, meskipun upaya ini, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan (57.14%) merasa fasilitas pelatihan tidak sesuai harapan, dan ada ketidakpuasan umum terhadap pelatihan yang diberikan. Kurangnya pelatihan yang efektif ini diidentifikasi sebagai salah satu penyebab utama kinerja karyawan yang tidak maksimal, terlihat dari penurunan signifikan target penjualan dan produktivitas perusahaan pada tahun 2019. Fenomena ini menyoroti kesenjangan antara penyediaan pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, menunjukkan perlunya evaluasi mendalam terhadap program pelatihan dan

pengembangan yang ada. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan adanya indikasi awal bahwa efektivitas kerja karyawan belum optimal. Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap kondisi tersebut adalah kurang maksimalnya pelaksanaan pelatihan serta pengembangan karier karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan pembinaan secara berkelanjutan cenderung mengalami penurunan dalam keterampilan, motivasi, serta kesiapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan karier menjadi konsep utama untuk ditinjau sebagai variabel yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT Primajaya Pantess Garment.

Kinerja perusahaan diperhatikan dari sudut pandang bukan hanya keuangan, tetapi juga melibatkan kepuasan konsumen, kualitas barang atau jasa, inovasi, dan efisiensi operasional. Penilaian hasil kerja yang komprehensif membantu perusahaan dalam mengevaluasi pencapaian saat ini dan merumuskan strategi untuk perbaikan di masa depan. Dalam mengelola sebuah perusahaan dan menjalankan aktivitas organisasi, penting bagi manajemen untuk memikirkan pencapaian yang ingin diraih, baik dalam waktu singkat dan waktu yang lebih lama. Tujuan dari konsep ini agar perusahaan lebih berkembang sejalan dengan visi jangka panjang yang telah ditetapkan. Kesuksesan dalam meraih tujuan tersebut sangat ditentukan oleh banyak faktor yang saling bersangkutan. Di antara faktor-faktor yang ada, SDM memegang peran yang berpengaruh besar.

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian vital perusahaan, sehingga keberlangsungan kesejahteraan karyawan perlu dijaga dengan baik. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mengelola SDM secara optimal agar dapat mencapai kinerja yang efisien. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan bagaimana perusahaan mengatur, mengembangkan, dan memanfaatkan tenaga kerja atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. SDM sering kali disebut juga sebagai tenaga kerja, pekerja, atau potensi manusia yang mampu menggerakkan jalannya organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh (Nawawi et al., 2023).

Dalam proses pengelolaan SDM, perusahaan penting untuk merekrut karyawan yang terampil dan dapat menyelesaikan tugasnya serta tanggung jawab dengan baik. Dengan demikian, kinerja perusahaan akan berkembang dan tujuan yang telah diputuskan dapat tercapai dalam masa yang telah direncanakan.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan seseorang dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Demi menunjang hasil kerja karyawan di perlukan Pelatihan peran utama bagi perusahaan untuk meningkatnya kualitas karyawan saat mereka melakukan pekerjaannya di perusahaan. Perusahaan memberikan pelatihan agar meningkatkan kualitas karyawan dan mewujudkan tujuan dari perusahaan. Salah satu tujuan pelatihan, baik untuk karyawan baru maupun lama adalah untuk memastikan bahwa keterampilan dan kompetensi karyawan sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

Menurut Mathis & Jackson, pelatihan adalah tahapan di mana individu mengembangkan keahlian khusus yang membantu agar tercapainya tujuan perusahaan (Pratama et al., 2024). Proses ini terkaitnya dengan berbagai tujuan perusahaan, dan pelatihan dapat diartikan dalam makna yang sempit maupun luas. Faktor lainnya yaitu Pengembangan karier yang merupakan suatu proses terstruktur yang mencerminkan kemajuan individu dalam lingkup organisasi. Dukungan terhadap pengembangan profesional menjadi aspek esensial dalam upaya meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya dapat terjaga apabila organisasi menyediakan fasilitas yang mendukung peningkatan kapasitas dan kompetensi mereka secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, pengembangan profesional memiliki peran strategis dalam membangun loyalitas karyawan terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Implementasi program pengembangan karier memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu sekaligus memfasilitasi pencapaian target karier karyawan secara progresif. Secara konseptual, pengembangan karier mencakup rangkaian posisi, jabatan, dan pengalaman profesional yang dilalui oleh individu selama masa kerja, termasuk dalam fase pengembangan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pengembangan karier tidak hanya berfokus pada kepentingan individu, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam mencapai tujuan strategis organisasi secara menyeluruh.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik Instrumen yang diterapkan dalam kajian ini menerapkan kuesioner (angket) yang mencakup daftar pernyataan tertutup mengaplikasikan skala Likert. Skala ini diperuntukan untuk alat pengukur persepsi, pendapat, atau sikap responden terhadap variabel pelatihan, pengembangan, dan kinerja karyawan dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini memiliki populasi yang

merupakan seluruh karyawan PT Primajaya Pantess Garment. Perusahaan ini memiliki total 218 karyawan. Sampel dalam kajian ini akan diambil menerapkan rumus slovin untuk menentukan besar sampelnya dengan tingkat kesalahan yang digunakan adalah 10%. Rumus slovin guna menetapkan besarnya sampel yaitu meliputi :

$$n = \frac{N}{1 + \left(\frac{E}{N}\right)^2}$$

Penjelasan :

n = Besar sampel/jumlah responden

N = Besar populasi

E = Tingkat kesalahan yang dapat diterima atau ditoleransi dalam pengambilan sampel ditetapkan sebesar 0,1 atau 10%.

$$n = \frac{218}{1 + \left(\frac{0,1}{218}\right)^2}$$

$$n = \frac{218}{1 + 0,00021}$$

$$n = \frac{218}{1,00021}$$

$$n = \frac{218}{3,18}$$

$$n = 68,55 \text{ dibulatkan menjadi } 69$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas, sehingga jumlah yang dihasilkan 68,55 untuk memudahkan peneliti dikenakan menjadi 69 responden.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Uji Validitas

Uji validitas diaplikasikan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu angket dan untuk memastikan sejauh mana suatu kuesioner akurat dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang dianalisis. Di bawah ini merupakan tabel uji validitas yang diperoleh dalam kajian ilmiah :

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

<i>Pernyataan</i>	<i>R hitung</i>	<i>R tabel</i>	<i>Hasil</i>
X1.1	0,688	0,2369	Valid
X1.2	0,650	0,2369	Valid
X1.3	0,743	0,2369	Valid
X1.4	0,671	0,2369	Valid
X1.5	0,655	0,2369	Valid
X1.6	0,676	0,2369	Valid
<i>Variabel Pelatihan (X1)</i>			
X2.1	0,744	0,2369	Valid
X2.2	0,793	0,2369	Valid
X2.3	0,579	0,2369	Valid
X2.4	0,725	0,2369	Valid
<i>Variabel Pengembangan Karir (X2)</i>			
Y.1	0,629	0,2369	Valid
Y.2	0,823	0,2369	Valid
Y.3	0,738	0,2369	Valid
Y.4	0,673	0,2369	Valid
<i>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</i>			

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Hubungan dianggap valid apabila nilai korelasi yang ditentukan (r hitung) melampaui nilai batasan toleransi korelasi (r tabel) dan nilai signifikannya kurang dari 0,05. Sebaliknya, sebuah korelasi dinyatakan tidak valid apabila (r hitung) berada di bawah nilai r tabel dan tingkat signifikansinya lebih dari 0,05. Dengan menentukan nilai r tabel, perlu dilakukan perhitungan rumus *degree of freedom* (DF) dengan menerapkan rumus $DF = N - 2$, di mana N adalah besarnya sampel. Sesuai dengan tabel 4.8, hasil uji validitas menyatakan bahwasannya (r hitung)

untuk variabel pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari nilai (r tabel). Hal ini mengindikasikan bahwa data tersebut dinyatakan valid dan dapat diterapkan dalam kajian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas memastikan bahwa alat ukur instrumen tersebut dapat diandalkan dalam mengukur variable, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan. Definisi menurut Sugiyono (Rifaldo, 2022), dalam instrumen penelitian dianggap bisa dipercaya ketika nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,6 atau lebih. Ketika nilai koefisien reliabilitas di bawah 0,6, sehingga variabel tersebut kurang reliabel dan tidak dapat dipercaya.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,765	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,674	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,682	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Sesuai dengan tabel 4.9 hasil untuk variabel pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), dan kinerja karyawan (Y), dinyatakan reliabel. Sesuai dengan tabel diatas dapat dijelaskan dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah variabel pengacau atau residual dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal. Metode yang diterapkan untuk uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan karakteristik bahwa data terdistribusi normal apabila nilai signifikannya > 0,05, dan lainnya, jika nilai signifikannya < 0,05, sehingga data tidak berdistribusi normal.

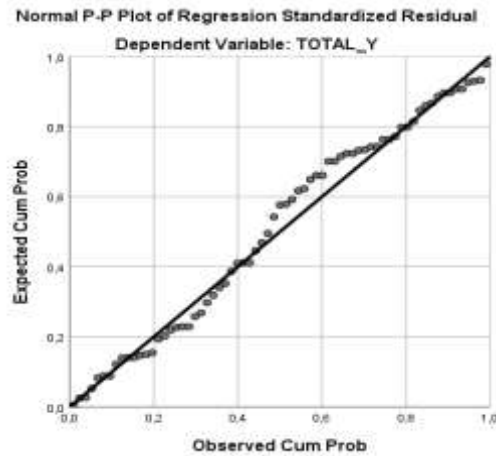
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1,54584356
Most Extreme Differences	Absolute	0,095
	Positive	0,064
	Negative	-0,095
Test Statistic		0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Sesuai dengan table 4.10 , menunjukkan hasil dari uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga ditarik kesimpulan bahwa nilai residual terdistribusikan normal.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Sesuai gambar hasil probability P-plot di atas, dapat dijelaskan yakni titik-titik residual dari model regresi terdistribusi normal karena titik-titik tersebut mengacu garis diagonal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Adanya keterkaitan linier yang erat antara variabel independen dalam model regresi dipastikan melalui uji multikolinearitas. Variance inflation factor atau disebut juga VIF, ketika nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas, sedangkan nilai VIF < 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,315	1,857		4,477	0,000		
	X1	0,145	0,079	0,225	1,829	0,072	0,736	1,358
	X2	0,330	0,113	0,360	2,920	0,005	0,736	1,358

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Sesuai dengan hasil analisis multikolinearitas variabel pelatihan (X1), pengembangan karir (X2) memiliki nilai toleransi berjumlah 0,736 > 0,1 dan nilai VIF berjumlah 1,358 < 10, hal ini menjelaskan bahwa data tersebut tidak memiliki multikolinearitas serta dapat diterapkan secara bersama dalam analisis regresi tanpa menghasilkan hasil yang berbeda.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan dalam varians antara residual lain dalam model regresi. Teknik yang diwujudkan dengan memanfaatkan uji Glejser. Dengan melakukan regresi terhadap absolut residual, uji Glejser berfungsi sebagai uji hipotesis yang dilaksanakan untuk menentukan apakah suatu bentuk regresi menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Ketika nilai Signifikannya > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbeda halnya, ketika nilai Signifikannya < 0,05 sehingga terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,370	0,971		2,441	0,017
	X1	-0,007	0,041	-0,026	-0,181	0,857
	X2	-0,055	0,059	-0,132	-0,930	0,356

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Sesuai dengan table diatas menunjukkan yaitu hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan variabel pelatihan (X1) dengan nilai 0,857 dan variabel pengembangan karir (X2) dengan nilai 0,356 serta nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dapat dijelaskan artinya pada kajian ilmiah ini bisa dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji adanya hubungan antara pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara bersama (melalui uji F) maupun secara individual (melalui uji T).

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Pengujian adanya variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen dengan menerapkan pengujian T (parsial). Dengan ini bertujuan untuk menentukan apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak.

Dasar pengambilan Keputusan :

Bila t hitung > t table sehingga H0 ditolak dan Ha diterima

Bila t hitung < t table, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak

Tabel 4. 6 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,315	0,929		8,954	0,000
	Pelatihan	0,145	0,040	0,337	3,659	0,001
	Pengembangan Karir	0,330	0,057	0,538	5,840	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Mengacu pada table 4.13, hasil parsial (uji t) dapat dijelaskan yakni nilai signifikansi variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,001 kurang dari 0,05 dan nilai t hitung 3,659 lebih dari nilai t tabel 1,667. Hal ini menyatakan yakni adanya pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Pada variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi berjumlah 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t hitung 5,840 lebih besar dari nilai t tabel 1,667. Hal ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari pengujian hipotesis Uji F ini yaitu untuk memastikan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada kajian ilmiah ini pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) menjadi variabel bebas sedangkan kinerja karyawan (Y) menjadi variabel terikat.

Dasar pengambilan Keputusan :

Apabila nilai F hitung > F tabel sehingga H₀ ditolak dan sebaliknya H_a diterima (signifikan)

Apabila nilai F hitung < F tabel sehingga H₀ diterima dan sebaliknya H_a ditolak (tidak signifikan)

Tabel 4. 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,056	2	29,028	47,161	,000 ^b
	Residual	40,624	66	0,616		
	Total	98,679	68			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan						

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Sesuai dengan table 4.14 menunjukkan nilai signifikansi variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai f hitung 47,161 lebih besar dari nilai f tabel 3,138. Dapat dijelaskan yakni H₀ ditolak dan H_a diterima, adanya pengaruh signifikan secara bersama pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan menentukan seberapa jauh pengaruh secara bersama dari variabel Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 4. 8 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	8,315	0,929		8,954	0,000
	Pelatihan	0,145	0,040	0,337	3,659	0,001
	Pengembangan Karir	0,330	0,057	0,538	5,840	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Sesuai dengan tabel diatas, sehingga dapat ditunjukkan dalam bentuk kesamaan regresi linear berganda yaitu meliputi :

$$Y = 8,315 + 0,145x_1 + 0,330x_2$$

Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 8,315 yang menyatakan jika variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) sama dengan nilai 0, sehingga kinerja karyawan adalah berjumlah 8,315. Koefisien untuk pelatihan (X1) berjumlah 0,145 menunjukkan setiap peningkatan variabel pelatihan (X1) berjumlah 1% akan menyebabkan kinerja karyawan (Y) meningkat berjumlah 0,145 (14,5%). Sebaliknya, setiap penurunan variabel pelatihan (X1) berjumlah 1% akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan (Y) berjumlah 0,145 (14,5%). Sementara itu, koefisien untuk pengembangan karir (X2) berjumlah 0,330 menyatakan yakni setiap peningkatan variabel pengembangan (X2) berjumlah 1% akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) berjumlah 0,330 (33%). Di sisi lain, setiap penurunan variabel pengembangan karir (X2) berjumlah 1% akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja berjumlah 0,330 (33%). Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan memberikan dampak cukup besar terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir memberikan dampak besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali dalam Nurulita (2023) Tujuan Uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengevaluasi seberapa kuat variabel independen dalam model secara kolektif memengaruhi variabel dependen, yang dapat diindikasikan melalui nilai R-Square. Koefisien determinasi mencakup nilai yang dalam rentang antara 0 hingga 1. Kemampuan variabel independen dapat dijelaskan bahwa variasi pada variabel dependen adalah terbatas, sebagaimana diindikasikan oleh nilai R^2 . Sebaliknya, nilai koefisien determinasi hampir mencapai 1 menjelaskan yakni variabel independen memiliki data yang signifikan dalam memperkirakan perubahan pada variabel dependen. Secara sederhana, nilai R^2 yang lebih tinggi menandakan yakni model tersebut mencakup kapasitas yang lebih baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel.

1. Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Tabel 4. 9 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	0,376	0,366	0,959
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Sesuai dengan table 4.16 diatas menyatakan yaitu nilai R Square berjumlah 0,376 bahwa adanya pengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 37,6%.

Tabel 4. 10 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	0,505	0,497	0,854
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Sesuai dengan table 4.17, nilai R square berjumlah 0,505 yang didapat dari table yang menjelaskan adanya pengaruh variabel pengembangan karir (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 50,5%.

2. Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	0,588	0,576	0,785
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan				

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Sesuai dengan tabel 4.18 bisa dijelaskan yakni nilai R square berjumlah 0,588 didapat dari tabel yang menjelaskan variabel pelatihan (X1) dan variabel pengembangan karir (X2) secara bersama adanya pengaruh signifikan sebesar 58,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian kali ini berfokus pada hasil analisis yang diperoleh dari seluruh pengujian dengan menerapkan SPSS versi 26. Hasil analisis ini dampak berpengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) :

1. Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari pengujian t (parsial) menjelaskan bahwa variabel pelatihan (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan nilai uji t untuk variabel pelatihan (X1) berjumlah 3,659 dan nilai t tabel sebesar 1,667, diperoleh bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel, dan nilai koefisien determinasi R square sebesar 37,6% yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan dari variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini menegaskan yakni program pelatihan yang diberikan berdampak signifikan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yuli Wahyudi (2024) dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primafood International Cabang Tangerang Banten" yang mengatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari pengujian t (parsial) menjelaskan yakni variabel pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai statistik uji t untuk pengembangan karir (X2) tercatat sebesar 5,840, sementara nilai t tabel adalah 1,667, dan nilai koefisien determinasi R square sebesar 50,5%. Sehingga, karena t hitung lebih besar daripada t tabel, dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan langsung dari atasan dalam pengembangan karir yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurachmah (2024) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Semesta Internasional" yang mengatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Hasil dari uji f (simultan) menjelaskan yakni terdapat pengaruh signifikan secara bersama antara variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai uji f yang didapat yaitu 47,161, sedangkan nilai f tabel adalah 3,138, dan nilai koefisien determinasi R square simultan sebesar 58,8%. Dengan demikian, karena f hitung lebih besar daripada f tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini mengemukakan bahwa penggabungan penyelenggaraan program pelatihan yang berkualitas dan dukungan dalam pengembangan karir dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurachmah (2024) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Semesta Internasional" yang mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Kesimpulan

Hasil nilai uji t variabel pelatihan (X1) berjumlah 3,659 dan nilai T tabel 1,667, dengan nilai t hitung lebih dari nilai t tabel dapat dikemukakan bahwasannya adanya pengaruh secara signifikan variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sesuai dengan temuan ini menyatakan yakni program pelatihan ini berdampak cukup besar terhadap meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Berdasarkan pengembangan karir (X2) mempunyai nilai statistik (Uji T) berjumlah 5,840 sementara nilai T tabel 1,667, maka dengan nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel dapat dijelaskan yakni adanya pengaruh secara signifikan variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sesuai dari temuan ini menegaskan bahwa dukungan dalam pengembangan karir yang efisien dapat meningkatnya kinerja karyawan. Nilai (uji f) yang didapat berjumlah 47,161 dan nilai (f tabel) 3,138, maka dengan nilai f hitung > nilai f tabel dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil temuan ini dapat dijelaskan bahwa penggabungan pelaksanaan program pelatihan yang mumpuni serta dukungan pengembangan karir yang dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.

Referensi

1. Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). PENGARUH EFIKASI DIRI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA KARYAWAN JAVA HERITAGE HOTEL PURWOKERTO. *Insan Cendekia Mandiri*, 25(12), 44–54.
2. Nawawi, A., Natika, L., & Saidi, D. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Subang. *The World of Business Administration Journal*, 5(1), 11–22. <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.1665>
3. Nonvita, P. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMAJAYA PANTES GARMENT.
4. Nurachmah, W. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Semesta International. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 234–243. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4186>
5. Nurulita, F., Kamaruddin, K., & Asmini, A. (2023). Analisis Determinan Tingkat Kemiskinan Di Kabupaten Sumbawa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 11(2), 261–272. <https://doi.org/10.58406/jeb.v11i2.1314>
6. Pratama, R. A., Kuswinarno, M., & Madura, U. T. (2024). *PERAN PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SDM* : 2(11).
7. Rifaldo. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya). <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/8240>
8. Wibisono, B. R. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Kantor Pusat PT Primajaya Pantes Garment. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
9. Yuli Wahyudi, P. P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. 4(3), 518–528.