



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hakim Ekspres Berkah Tangerang Selatan

Gilang Restu Aji ^{1*}, Mohamad Duddy Dinantara ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Received (11-11-2024)

Revised (18-11-2024)

Accepted (5-12-2024)

Keywords:

Training, Career Development, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training and career development on employee performance at PT. Hakim Ekspres Berkah both partially and simultaneously. The method used is the Quantitative Associative method. The population in this study was 297 employees with a sample size of 75 respondents. The data analysis method used linear regression test. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of Training on Employee Performance at PT. Hakim Ekspres Berkah, this is evidenced by the simple linear regression equation $Y = 21.068 + 0.430 X_1$. The correlation value is 0.488 (moderate). The determination coefficient value is 50.3%. The t-count value is $4.774 > t\text{-table } 1.666$ with a significance of $0.000 < 0.05$. There is a positive and significant effect of Career Development on Employee Performance at PT. Hakim Ekspres Berkah this is proven from the simple linear regression equation $Y = 21.871 + 0.529 X_2$. The correlation value is 0.553 (moderate). The coefficient of determination value is 57.8%. The t-count value is $5.675 > t\text{-table } 1.666$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously there is a positive and significant influence of Training and Career Development on Employee Performance at PT. Hakim Ekspres Berkah this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 16.078 + 0.259X_1 + 0.398X_2$. The correlation value is 0.611 (strong). The coefficient of determination value is 54.9%. The f-count value is $21.433 > f\text{-table } 3.124$ with a significance of $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci:

Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Hakim Ekspres Berkah baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Asosiatif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 297 karyawan dengan jumlah sampel yang digunakan 75 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hakim Ekspres Berkah hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 21,068 + 0,430 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,488 (sedang). Nilai koefisien determinasi sebesar 50,3%. Nilai $t_{hitung} 4,774 > t_{tabel} 1,666$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikansi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hakim Ekspres Berkah hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 21,871 + 0,529 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,553 (sedang). Nilai koefisien determinasi sebesar 57,8%. Nilai $t_{hitung} 5,675 > t_{tabel} 1,666$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikansi Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hakim Ekspres Berkah hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear berganda $Y = 16,078 + 0,259X_1 + 0,398X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,611 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 54,9%. Nilai $f_{hitung} 21,433 > f_{tabel} 3,124$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

*Corresponding author.

E-mail: restug23@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah organisasi yang memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan SDM yang efektif memungkinkan perusahaan bersaing secara kompetitif, dan karyawan yang dimiliki mampu bekerja dengan efektif serta efisien. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja perusahaan menuju tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Para karyawan, dalam hal ini, diharapkan mampu mengatasi tantangan-tantangan yang ada serta memanfaatkan peluang yang datang dari lingkungan kerja mereka, baik secara internal maupun eksternal.

SDM atau karyawan berperan aktif dalam berbagai kegiatan operasional perusahaan. Untuk memastikan kegiatan manajemen berjalan lancar, setiap karyawan perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi yang memungkinkan mereka memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Hal ini menjadi semakin penting di era globalisasi di mana persaingan antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan perlu mempertahankan daya saingnya agar dapat menjaga kelangsungan usahanya dalam jangka panjang. Karyawan yang kompeten, bersemangat, dan berorientasi pada tujuan perusahaan adalah salah satu kunci penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan.

PT. Hakim Ekspres Berkah, yang terletak di Tangerang Selatan, Banten, adalah salah satu perusahaan jasa yang memberikan layanan berkualitas dengan menyediakan tenaga kerja yang profesional dan kompeten. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, kualitas SDM menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan. Karyawan yang memberikan kinerja optimal tidak hanya membantu perusahaan mencapai target, tetapi juga menjadi cerminan profesionalisme perusahaan secara keseluruhan. SDM yang terlatih, termotivasi, dan diberdayakan dengan baik akan mampu meningkatkan kualitas serta kuantitas pekerjaannya, sehingga mendukung tercapainya kinerja perusahaan yang optimal.

Menurut teori yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2019), kinerja dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, dalam manajemen SDM, kinerja karyawan merupakan isu utama yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja pegawai berpengaruh langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus tumbuh dan berkembang di tengah persaingan.

Kinerja karyawan di PT. Hakim Ekspres Berkah diukur menggunakan indikator Key Performance Indicator (KPI), yang mencakup aspek-aspek seperti outgoing, *first mile*, *last mile*, *order-pickup*, produktivitas, dan pengelolaan keluhan. Dari data KPI karyawan, terlihat bahwa capaian indikator pada beberapa tahun tertentu tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, terutama pada tahun 2021 dan 2023. Namun, pada tahun 2022, sebagian besar indikator kinerja berhasil mencapai target yang diinginkan. Data ini menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan kinerja karyawan PT. Hakim Ekspres Berkah telah memadai, masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai stabilitas kinerja yang diharapkan. Fluktuasi kinerja ini diduga terkait dengan pelatihan karyawan yang belum optimal, yang menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang siap dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar mereka dapat bekerja secara optimal. Pelatihan yang efektif tidak hanya memberikan keterampilan baru tetapi juga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Rivai (2019) menyebutkan bahwa pelatihan adalah proses sistematis yang bertujuan mengubah perilaku dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan tugas operasional yang diberikan. Pelatihan yang berkualitas dapat memberikan kontribusi positif pada produktivitas perusahaan dengan menciptakan karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja. PT. Hakim Ekspres Berkah berupaya memberikan pelatihan yang memadai untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka mampu berkontribusi maksimal bagi perusahaan.

Selain pelatihan, pengembangan karir merupakan faktor penting lain yang mendukung kinerja karyawan. Pengembangan karir memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka dan mencapai posisi yang lebih baik di masa mendatang. Menurut Priansa (2018), pengembangan karir adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mencapai karir yang diinginkan serta mencapai peningkatan profesionalisme yang lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan karir tidak hanya bermanfaat bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan, karena karyawan yang memiliki kesempatan berkembang akan merasa lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan.

Meski pelatihan dan pengembangan karir telah dilakukan, data menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT. Hakim Ekspres Berkah merasa bahwa pelatihan yang diberikan belum cukup memadai. Dalam penelitian pra-survei, sejumlah karyawan menyatakan bahwa metode pelatihan yang digunakan masih kurang mudah dipahami, dan informasi yang diberikan oleh instruktur pelatihan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan. Begitu pula dengan pengembangan karir, sebagian karyawan merasa bahwa kesempatan untuk berkembang dan pelatihan yang diberikan perusahaan masih kurang. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan peningkatan kualitas pelatihan serta pengembangan karir yang lebih terarah.

Berdasarkan penelitian yang ada, terdapat *research gap* atau celah penelitian mengenai efektivitas pelatihan dan pengembangan karir di PT. Hakim Ekspres Berkah. Penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja secara umum tanpa meninjau bagaimana metode pelatihan dan keterlibatan karyawan dalam proses pelatihan tersebut. Selain itu, masih sedikit penelitian yang mengkaji pengaruh pengembangan karir dalam meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja.

Research gap ini membuka peluang untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai cara meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan karir di PT. Hakim Ekspres Berkah. Penelitian ini bisa difokuskan pada bagaimana metode pelatihan yang lebih interaktif dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penting juga untuk meninjau pengembangan karir dari sisi keterlibatan karyawan dalam merencanakan jalur karir mereka di perusahaan, yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas mereka. Cela penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi perusahaan dalam menyusun program pelatihan serta pengembangan karir yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan serta tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja karyawan di PT. Hakim Ekspres Berkah dapat dicapai melalui perbaikan dalam pelatihan serta pengembangan karir yang lebih strategis. Dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan terhadap pelatihan dan pengembangan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan komitmen karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi PT. Hakim Ekspres Berkah dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM mereka agar mampu bersaing dan terus berkembang.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan

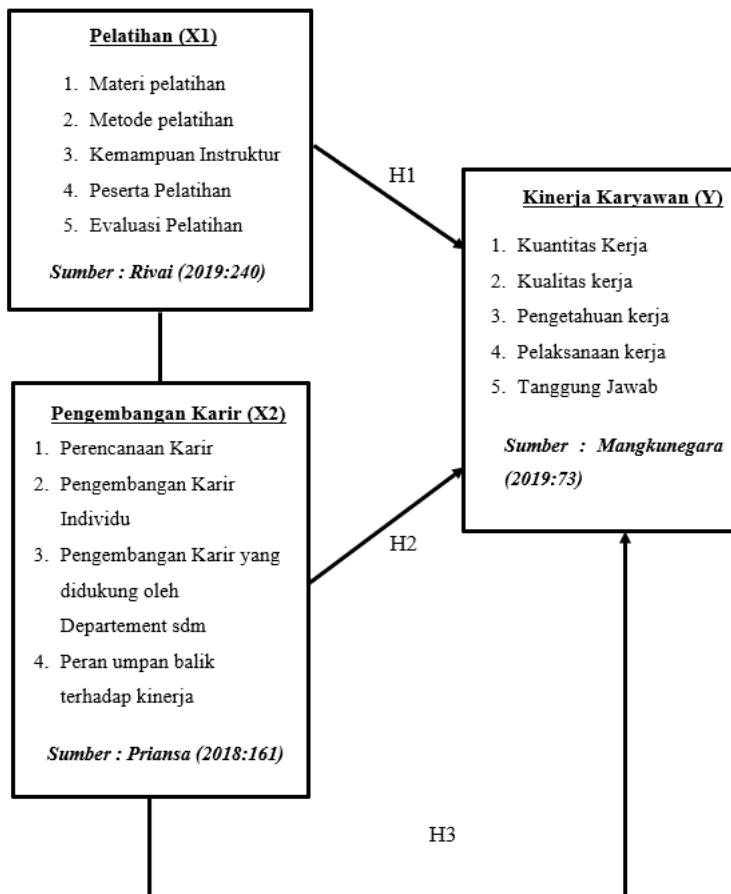
Menurut Rivai (2019:240) "Pelatihan merupakan suatu proses tujuan dalam sebuah perusahaan". Sedangkan menurut Sutrisno Edy (2016:109), "Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan". Lain halnya Menurut Desley dalam Hasibuan (2019:323) "Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Dari pengertian pelatihan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia usaha. Karyawan yang baru ataupun karyawan lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

Pengembangan Karir

Menurut Priansa (2018:161) "Pengembangan karir merupakan suatu proses dalam meningkatkan suatu kemampuan kerja individu yang telah dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dan karir yang lebih baik dari sebelumnya". Menurut Sutrisno (2020:162) "Karir dapat didefinisikan sebagai sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan dan interpretasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja seseorang". Menurut Samsudin (2019:33) "Pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu". Pengembangan karir merupakan perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan usia akan menjadi semakin matang. Definisi lain pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:67) "Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan, menurut Wibowo (2019:18) "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2019:55) "Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi". Sedangkan menurut Sutrisno (2016:172), "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Berdasarkan pendapat para ahli diatas, disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian target perusahaan yang telah ditetapkan, kinerja juga merupakan hasil kerja secara keseluruhan yang berkualitas pada sebuah organisasi harus konsisten dengan hasil dan tanggung jawab yang diberikan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- H2: Pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- H3: Pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2019:16), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat data kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Lokasi PT. Hakim Ekspres Berkah berada di Jl. Raya Serpong No. 05, RT/RW 014/015, Kec. Serpong, Kel. Cilenggang, Tangerang Selatan, Banten. Dan dalam penelitian ini populasi dari jumlah karyawan yang ada pada PT. Hakim Ekspres Berkah yaitu 297 orang. Berdasarkan Rumus Slovin tersebut dengan tingkat kesalahan 10% maka diperoleh jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 responden dari 297 karyawan pada PT. Hakim Ekspres Berkah. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Dimana variabel yang diukur

dijabarkan menjadi indikator variabel. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer, yaitu SPSS (*statistical package for social science*) versi 26. Metode analisis yang digunakan pengujian hipotesis asosiatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (X₁) Terhadap (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,068	3,368		6,256	,000
Pelatihan	,430	,090		,488	4,774 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel 4.16 diatas dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 21,068 + 0,430 X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 21,068, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Partisipasi adalah sebesar 21,068. Koefisiensi regresi X_1 sebesar 0,430 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Pelatihan, maka nilai Partisipasi bertambah sebesar 0,430. Koefisien regresi tersebut positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Sehingga pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana sebagai berikut: Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dan berdasarkan nilai t diketahui nilai t_{hitung} sebesar $4,774 > t_{tabel} 1,666$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,871	2,706		8,083	,000
Pengembangan Karir	,529	,093		,553	5,675 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel 2 diatas dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 21,871 + 0,529 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 21,871, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Partisipasi adalah sebesar 21,871. Koefisiensi regresi X_2 sebesar 0,529 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Pengembangan Karir, maka nilai Partisipasi bertambah sebesar 0,529. Koefisien regresi tersebut positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Sehingga pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana sebagai berikut: Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dan berdasarkan nilai t diketahui nilai t_{hitung} sebesar $5,675 > t_{tabel} 1,666$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,078	3,326		4,834	,000
Pelatihan	,259	,093		,293	2,776 ,007
Pengembangan Karir	,398	,101		,416	3,941 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,078 + 0,259X_1 + 0,398X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 16,078. Tanda positif berarti menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,078.
- Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X_1) yang dihasilkan sebesar 0,259, maka dinyatakan bahwa dalam hal ini variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_2) yang dihasilkan sebesar 0,398, maka dinyatakan bahwa dalam hal ini variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara parsial Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Kinerja Karyawan	Pelatihan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,488
	Pelatihan	,488	1,000
	Kinerja Karyawan	.	,000
Sig. (1-tailed)	Pelatihan	,000	.
	Kinerja Karyawan	75	75
	Pelatihan	75	75
N			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4 diatas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,488 masuk pada interval 0,40 – 0,599, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **sedang**.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara parsial Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,553
	Pengembangan Karir	,553	1,000
	Kinerja Karyawan	.	,000
Sig. (1-tailed)	Pengembangan Karir	,000	.
	Kinerja Karyawan	75	75
	Pengembangan Karir	75	75
N			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 5 diatas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,553 masuk pada interval 0,40 – 0,599, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **sedang**.

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,611 ^a	,373	,356	4,453

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,611 yang dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, sehingga disimpulkan Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) mempunyai tingkat korelasi atau hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,496	2,711

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,503 atau 50,3%. Hal ini menunjukan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dapat menjelaskan presentase sebesar 50,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya ($100-50,3\% = 49,7\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,578	,572	2,642

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,578 atau 57,8%. Hal ini menunjukan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_2) dapat menjelaskan presentase sebesar 57,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya ($100-57,8\% = 42,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,536	3,117

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

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,549 atau 54,9% yang mana menunjukan presentase variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,549 atau 54,9% sedangkan sisanya sebesar ($100-54,9\% = 45,1\%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (T)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	21,068	3,368	6,256	,000
	Pelatihan	,430	,090	,488	4,774

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10 diatas, dapat diketahui bahwa dari perhitungan Uji t diketahui t hitung $>$ t tabel ($4,774 > 1,666$) dengan nilai signifikansi dari variabel Pelatihan (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (T) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,871	2,706		8,083	,000
pengembangan karir	,529	,093		,553	,5,675,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11 diatas, dapat diketahui bahwa dari perhitungan Uji t diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,675 > 1,666$) dengan nilai signifikansi dari variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	849,942	2	424,971	21,433
	Residual	1427,578	72	19,827	
	Total	2277,520	74		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, Pelatihan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 12 diatas, bahwa angka F hitung lebih besar dari F tabel, terlihat dari angka F hitung sebesar $21,433 > 3,124$ dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak untuk digunakan dan variabel independen seperti Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21,068 + 0,430 X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,488 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang **sedang**, masuk pada interval 0,40 – 0,599. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar sebesar 0,503 atau 50,3%. sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,774 > 1,666$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan pada PT. Hakim Ekspres Berkah.

Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 21,871 + 0,529 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,553 masuk pada interval 0,40 – 0,599 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang **sedang**. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar sebesar 0,578 atau 57,8%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 57,8%. Sedangkan sisanya sebesar ($100-57,8\% = 42,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,675 > 1,666$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan pada PT. Hakim Ekspres Berkah.

Pengaruh Pelatihan (X_1) Dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,078 + 0,259X_1 + 0,398X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,611 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang **kuat**. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,549 atau 54,9%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan

Pengembangan Karir berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 54,9%. Sedangkan sisanya sebesar (100-54,9%) = 45,1 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($21,433 > 3,124$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig.}0,05$ atau $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_A diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hakim Ekspres Berkah.

5. PENUTUP

Pada hasil pengujian secara parsial (Uji t) nilai signifikansi variabel Pelatihan (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Hakim Ekspres Berkah. Pada hasil pengujian secara parsial (Uji t) nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Hakim Ekspres Berkah. Pada hasil pengujian secara simultan (Uji f) nilai signifikansi variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Hakim Ekspres Berkah.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Al Fadjar, A., et al. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi pertama). Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 23(4), 804-812.
- Badriyah, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ghozali, I. (2019). Analisis Multivariat dan Ekonomitrika. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, K. O., Mona, M., Loren, E., Wijaya, D., & Siregar, I. N. P. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU, 8(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Jafar, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas BKPSDM Kab. Gowa. *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 1-9.
- Karen, A., Tewal, B., & Mac Donald, B. W. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389–399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muliana, M., et al. (2020). Pengantar Manajemen. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 29-37.
- Muttaqijn, I., & Fizia, N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika UMT*, 3(1), 60-70.
- Nursaumi, I., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328-1335.
- Onibala, N. R., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, H., & Sadeli. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sinambela, L. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinamora. (2019). Panduan Riset dan Perilaku Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Teja, V. Y., & Oktavio, A. (2020). Pelatihan dan Pengembangan Karir serta Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. The St. Regis Bali Resort.
- Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2019). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wotulo, A. G., Sendow, G., & Saerang, R. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Zakiyatul, M., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 2355-9357.