

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan

Annissa Amalia Faradiba¹, Suwanto²

^{1,2}Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

E-mail: annissaamalia50@gmail.com¹, dosen01813@unpam.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistic deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji auto korelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil analisis menunjukkan bahwa: Secara parsial terdapat pengaruh positif antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan, hal ini dibuktikan dari persamaan regresi $Y=13,466+0,628X_1$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.00758) yaitu sebesar 6,742 dan nilai signifikan sebesar 0,000. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan, hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi $Y=15,304+0,586X_2$, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.00758) yaitu sebesar 5.767 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai probabilitas ini lebih kecil dari 0,05. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier $Y=10,738+0,443X_1+0,267X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,716, nilai koefisien determinasi sebesar 51.3%, dan nilai f_{hitung} sebesar 26.300, dimana nilai ini lebih besar dari nilai f_{tabel} yaitu 2.79 dengan signifikan, dimana nilai probabilitas ini kurang dari 0,05.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung pada orang-orang yang bekerja di organisasi. Manusia dianggap sebagai aset lebih penting di organisasi manapun. Di organisasi mana saja karyawan harus diperlakukan sebagai aset yang sangat berharga. Dihadapan lingkungan yang kompetitif, keberhasilan setiap organisasi tergantung pada kemampuan dan Sumber Daya Manusia mereka serta program dan praktik mereka (Siregar, W. W.).

PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan, sebuah Perseroan Terbatas berbadan hukum di Indonesia merupakan perusahaan konsultan manajemen dan teknik yang berkedudukan di Jakarta. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1990. PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan merupakan salah satu perusahaan nasional yang bergerak di bidang jasa konsultansi yang sudah memenuhi Standard Sistem Manajemen Mutu Internasional.

Pelatihan karyawan pada PT Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan merupakan bagian penting dari strategi pengembangan sumber daya manusia perusahaan. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif.

Pengembangan karir pada PT Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan

potensi karyawan dalam mencapai tujuan karir mereka. Proses ini melibatkan berbagai kegiatan yang dirancang untuk membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan jalur karir mereka di dalam organisasi.

Berikut adalah data output realisasi pencapaian pada PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan:

Tabel 1. 1
Data Realisasi Pencapaian Jasa Konsultan PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan Tahun 2022–2024

Indikator Kinerja	2022		2023		2024	
	Target	Actual	Target	Actual	Target	Actual
Bulan	2022 Target	2022 Aktual	2023 Target	2023 Aktual	2024 Target	2024 Aktual
Januari	500	480	520	495	540	480
Februari	500	485	520	500	540	475
Maret	500	470	520	490	540	460
April	500	475	520	495	540	455
Mei	500	490	520	505	540	450
Juni	500	465	520	485	540	445
Juli	500	480	520	495	540	440
Agustus	500	485	520	500	540	435
September	500	470	520	490	540	430
Oktober	500	475	520	495	540	425
November	500	465	520	485	540	420
Desember	500	480	520	495	540	415
Total	6.000	5.640	6.240	5.925	6.480	5.230
Persentase	94%		95%		81%	

Sumber: PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan Tahun 2022 – 2024.

Berdasarkan Tabel 1.1 Data Realisasi Pencapaian Jasa Konsultan pada PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan Tahun 2022–2024, terlihat bahwa target perusahaan mengalami peningkatan setiap tahun. Namun demikian, realisasi pencapaian justru menunjukkan penurunan signifikan pada tahun 2024. Pada tahun 2022 persentase pencapaian mencapai 94% dan meningkat menjadi 95% pada tahun 2023. Kemudian menurun drastis menjadi 81% pada tahun 2024. Penurunan yang terjadi hampir di seluruh bulan tersebut mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan yang diduga disebabkan oleh belum optimalnya pelaksanaan pelatihan serta pengembangan karir. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan intervensi dengan mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas program pelatihan serta memperjelas sistem pengembangan karir agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan pencapaian jasa konsultan kembali optimal pada periode berikutnya.

Pelaksanaan pelatihan dalam 3 tahun sejumlah 5 kali dengan tujuan untuk mengembangkan karir, mengarahkan karyawan, serta meningkatkan kemampuan, potensi, dan skill karyawan secara efisien dan efektif. Akan tetapi, faktanya dari observasi yang peneliti lakukan didapatkan hasil bahwa pelatihan yang diberikan untuk kenaikan ke grade lebih tinggi atau untuk pengembangan karir karyawan cenderung kurang intens dan tidak merata. Karyawan PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan yang turut serta dalam pelatihan memiliki jenis jabatan yang dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Pra Survey Jenis Pelatihan Karyawan (X1) Pada PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan Tahun 2022 – 2024

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan	Karyawan yang lulus pelatihan		
			2022	2023	2024
1	Penanganan stroke	16	5	5	6
2	Komunikasi	16	7	4	5
3	Keselamatan kerja K3	16	4	6	6
4	Professional office manner	16	4	6	6
5	Sistem E-Catalog	16	3	9	4
6	Tata cara menggunakan sistem E-Catalog	16	3	9	4
7	Conflict of interest	16	4	8	4
8	Total	16	23	32	25

Sumber: PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan Tahun 2022 – 2024.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas Jenis Pelatihan Karyawan Pada PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan pada Tahun 2022 – 2024 mengalami penurunan jumlah karyawan yang lulus pelatihan, di tahun 2022 – 2024 karyawan banyak yang tidak lulus pelatihan kerja untuk itu perusahaan harus lebih peduli kepada karyawan untuk lebih meningkatkan pelatihan kerja di perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pengembangan karir. Menurut Sadili Samsudin mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengertian pengembangan karir menurut Nawawi, pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Tabel 1. 3
Data Pra Survey Pengembangan Karir (X2) pada PT. Kogas Driyap Konsultan
Jakarta Selatan Tahun 2024

No	Indikator	Target (100%)	2022	2023	2024	Kategori
1	Kebijakan organisasi	100%	62%	64%	65,7%	Baik
2	Prestasi kerja	100%	50%	50%	50%	Cukup Baik
3	Latar belakang Pendidikan	100%	80%	95%	85%	Sangat Baik
4	Kesetiaan pada organisasi	100%	65%	63%	61%	Baik
5	Pengalaman kerja	100%	40%	50%	48%	Cukup Baik

Sumber: Data PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan Tahun 2022 – 2024

Berdasarkan tabel 1.3 data penilaian terhadap beberapa indikator kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga 2024, terlihat bahwa seluruh indikator mengalami peningkatan setiap tahunnya meskipun dengan tingkat kenaikan yang berbeda- beda. Indikator kebijakan organisasi menunjukkan peningkatan dari 62% pada tahun 2022 menjadi 65,7% pada tahun 2024, dan berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman dan pelaksanaan kebijakan organisasi oleh karyawan semakin membaik dari tahun ke tahun. Indikator prestasi kerja mengalami peningkatan yang konsisten 50% dalam kurun waktu tiga tahun. Dengan kategori baik, hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan terus menunjukkan perkembangan yang positif. Indikator latar belakang pendidikan, hasil yang diperoleh juga berada pada kategori baik, dengan peningkatan dari 80% pada tahun 2022 menjadi 85% pada tahun 2024. Hal ini mencerminkan bahwa kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan ikut memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja. Indikator kesetiaan pada organisasi menunjukkan tren yang menurun dari 65% menjadi 61% dan masuk kategori baik. Penurunan ini enandakan adanya kurangnya perbaikan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, indikator pengalaman kerja berada dalam kategori cukup baik dengan peningkatan dari 40% pada tahun 2022 menjadi 48% pada tahun 2024. Hal ini memperlihatkan bahwa pengalaman yang dimiliki karyawan semakin memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Secara keseluruhan, seluruh indikator yang diukur mengalami kenaikan, yang berarti terdapat peningkatan kinerja dan kualitas sumber daya manusia selama periode 2022–2024.

Pengembangan karir pada saat ini sangatlah diminati oleh para karyawan perusahaan. Pengertian karir sendiri merupakan sebuah kemajuan pada level atau tahap yang lebih maju dibandingkan dengan level sebelumnya. Pengembangan karir dalam suatu pengembangan formal yang di ambil organisasi untuk memastikan bahwaorang- orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dilakukan sesuai kondisi yang menunjukan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Pada Tahun 2023 terjadi penurunan pada ketiga aspek tersebut. Kemampuan menjalankan jobdesk turun menjadi 81%, kemampuan bekerja dalam tim turun menjadi 81%, dan kepedulian terhadap K3 serta lingkungan menurun menjadi 80%. Meskipun penurunannya belum terlalu drastis, hal ini menjadi permasalahan internal seperti kurangnya pelatihan lanjutan, perubahan struktur kerja, atau penurunan motivasi kerja. Penurunan ini berlanjut di Tahun 2024. Kemampuan menjalankan jobdesk turun menjadi 75%, kemapuan bersosialisasi dan bekerja dalam tim turun menjadi 76%, dan kepedulian terhadap K3 serta lingkungan tetap di angka 75%. Penurunan yang konsisten selama tiga tahun terakhir menunjukan adanya kebutuhan mendesak untuk melakukan evaluasi dan perbaikan sistem manajemen kinerja, peningkatan kualitas pelatihan,

serta penguatan budaya kerja yang mendukung Kerjasama tim dan keselamatan bekerja. Secara keseluruhan, meskipun mayoritas karyawan masih menunjukkan kinerja yang baik, penurunan presentase persetujuan dari tahun ke tahun mengindikasikan perlunya perhatian lebih serius dari pihak manajemen. Strategi seperti peningkatan intensitas pelatihan, pembaruan metode supervise, peningkatan komunitas antartim, serta pembinaan berkelanjutan mengenai pentingnya keselamatan kerja dan lingkungan perlu segera diterapkan agar kualitas kinerja karyawan dapat kembali meningkat dan lebih stabil ke depannya.

Berdasarkan uraian yang sudah di jelaskan, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan”**. Penelitian ini di harapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat tentang pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian memberikan gambaran tentang suatu data yang dibuat ketika diketahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2), variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2020:2) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode kuantitatif dalam Sugiyono (2020:16) yaitu “metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

Agar dapat memperoleh pengetahuan tentang apa model regresi yang didapatkan bisa memberikan hasil estimator linier yang baik, maka dilakukan uji asumsi. Ketika hasilnya membuat asumsi klasik terpenuhi, maka model regresi ideal tidak umum. Uji tersebut di antaranya normalitas, multikolinearitas, uji auto korelasi dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software *Statistical Package for Social Science*, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.1

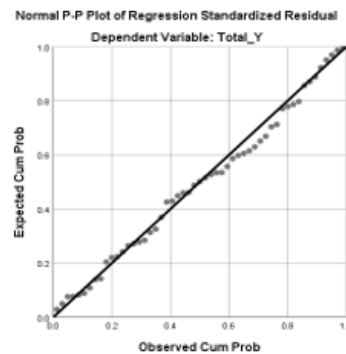
Hasil Uji Normalitas One Kolmogorov Smirnov Test		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.52334159
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.047
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^a
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 di SPSS tahun 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada penelitian ini berada di atas 0,05 yaitu sebesar 0.053 . Hal ini berarti data tersebut terdistribusi secara normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

a. Metode Grafik *Probability plot*

Hasil uji normalitas data yang diperoleh sebagai berikut:



Gambar 4.2
Grafik Normal Probability

Dari hasil grafik *Probability plot* untuk variabel dependen Total Y, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola sebaran tersebut tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan, baik menjauh maupun membentuk lengkungan tertentu dari garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.2

Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_X1	.503	1.989
	Total_X2	.503	1.989

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: data diolah di SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) lebih besar dari 0,10 yaitu sebesar 0.503 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10,00 yaitu sebesar 1.989, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.3

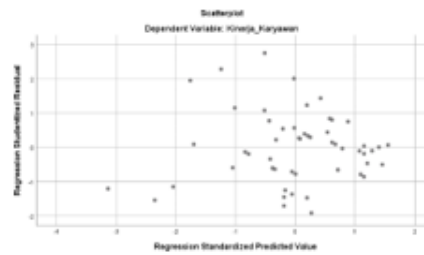
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	9.670	2.008	4.816	.000
	Pelatihan	-.113	.073	-.281	.129
	Pengembangan_Karir	-.065	.075	-.158	.390

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: data diolah di SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3, hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X1 dan X2 lebih dari 0,05 (masing-masing 0.129 dan 0.390). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independen dalam model regresi dan layak digunakan. Adapun hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan grafik scatter plot, menggunakan SPSS versi 26, sebagai berikut:



Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada grafik scatterplot, diperoleh pola pada titik-titik residual tampak menyebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu vertikal. Pola sebaran titik-titik data menunjukkan bahwa residual tidak memiliki bentuk yang jelas atau pola yang teratur, seperti pola corong (*fanning out*) atau pola kipas (*fanning in*). Ketiadaan pola yang sistematis pada sebaran residual ini mengindikasikan bahwa varians error adalah konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Dengan kata lain, tidak ada bukti heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi ini. Hal ini mendukung asumsi homoskedastisitas, yaitu asumsi bahwa varians error bersifat seragam, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linier berganda.

Analisis Kuantitatif

Tujuan analisis kuantitatif adalah guna menentukan seberapa besar pengaruh dan signifikansinya. Analisis ini mengevaluasi dampak dari dua buah variable independent atas variabel dependen

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.738	3.491		3.078	.003
	Pelatihan	.443	.127	.484	3.478	.001
	Pengembangan_Karir	.267	.130	.287	2.061	.045

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil regresi diatas diperoleh persamaan regresi $Y=10,738+0,443X_1+0,267X_2$. Sehingga dapat disimpulkan:

- Konstanta (10,738) menunjukkan nilai kinerja karyawan (Y) ketika variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) bernilai nol. Artinya, apabila tidak ada pelatihan maupun pengembangan karir, maka kinerja karyawan tetap diprediksi sebesar 10,738 satuan.
- Koefisien regresi pelatihan (0,443) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pelatihan (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,443 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi pengembangan karir (0,267) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengembangan karir (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,267 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Koefisien Korelasi

Tabel 4.5

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Correlations

		Pelatihan	Kinerja_Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.687 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.687	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan dari tabel tersebut, didapatkan sebesar 0,687 nilai koefisien korelasi antara variabel X1 dengan Y. Nilai berikut terdapat di dalam interval yakni antara 0,60 hingga 0,799, sehingga kedua variabel tersebut mempunyai tingkatan hubungan yang kuat.

Tabel 4.6

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial X2 Terhadap Y

Correlations

		Pengembangan_Karir	Kinerja_Karyawan
Pengembangan_Karir	Pearson Correlation	1	.628 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.628	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan dari tabel tersebut, didapatkan sebesar 0,628 nilai koefisien korelasi antara variabel X2 dengan Y. Nilai berikut terdapat di dalam interval yakni antara 0,60 hingga 0,799, sehingga kedua variabel tersebut mempunyai tingkatan hubungan yang kuat.

Tabel 4.7

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan X1 Dan X2 Terhadap Y

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.493	4.613

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,716 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,513 mengindikasikan bahwa sebesar 51,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan karir secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,493 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, kontribusi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 49,3%. Adapun nilai Std. Error of the Estimate sebesar 4,613 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cukup baik dan layak untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 4.8

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.687 ^a	.471	.461	4.757

a. Predictors: (Constant), Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan dari uji di atas, koefisien determinasinya adalah 0,471, artinya variabel X1 memengaruhi variabel Y jadi sebesar 47,1%. Faktor lainnya yang tidak masuk pada penelitian memengaruhi sisa bagian, yaitu sebesar 52,9%.

Tabel 4.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 Terhadap Y
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.383	5.090
a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan dari uji di atas, koefisien determinasinya adalah 0,395, artinya variabel X2 memengaruhi variabel Y jadi sebesar 39,5%. Faktor lainnya yang tidak masuk pada penelitian memengaruhi sisa bagian, yaitu sebesar 60.5%.

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan X1 Dan X2 Terhadap Y
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.493	4.613
a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,716 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,513 berarti bahwa 51,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,493 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, kontribusi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 49,3%. Adapun nilai Std. Error of the Estimate sebesar 4,613 menunjukkan tingkat kesalahan standar dalam memprediksi kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dan layak untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.11

Hasil Uji Hipotesis (Uji T) X1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.466	3.331		4.042	.000
	Pelatihan	.628	.083	.687	6.742	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel ($6.742 > 2.009$), serta didukung oleh nilai signifikan yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis H0 ditolak dan hipotesis Ha diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12

Hasil Uji Hipotesis (Uji T) X2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.304	3.588		4.288	.000
	Pengembangan_Karir	.588	.102	.628	5.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas, diperoleh bahwa nilai t hitung > t tabel ($5.767 > 2.009$), serta didukung oleh nilai signifikan yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H0 ditolak dan hipotesis Ha diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependen. Uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan nilai signifikan dibawah 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Berikut adalah hasil pengujian statistic F, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) X1 Dan Y2 Terhadap Y						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1119.293	2	559.647	26.300	.000 ^b
	Residual	1063.952	50	21.279		
	Total	2183.245	52			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Pelatihan

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai t_{hitung} sebesar 26.300, dimana nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2.79 dengan signifikan 0.000, dimana nilai probabilitas ini kurang dari 0,05.

Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teori normatif, temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karier merupakan bagian dari strategi Human Resource Development (HRD) yang berfungsi meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kesiapan karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja. Pelatihan memberikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja, sementara pengembangan karier memperkuat arah pertumbuhan profesional dan komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi.

Temuan penelitian ini selaras dengan bukti empiris terbaru dari penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Sibarani dan Dwiarti (2024) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil dari pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.

Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} , sehingga mengindikasikan bahwa hipotesis H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, pelatihan memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan melalui materi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan yang tepat, serta didukung oleh instruktur yang kompeten mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Selain itu, partisipasi aktif karyawan dalam mengikuti pelatihan mendorong pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Peningkatan kompetensi tersebut berdampak pada meningkatnya inisiatif kerja, kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta ketelitian karyawan dalam menjalankan prosedur kerja. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu terus mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dibandingkan ttabel, sehingga mengindikasikan bahwa hipotesis H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, pengembangan karir memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja

karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir yang diberikan perusahaan melalui kejelasan jenjang karir, kesempatan promosi, serta pengembangan kemampuan karyawan mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Karyawan yang memiliki peluang karir yang jelas cenderung menunjukkan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi, berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta bekerja dengan lebih teliti. Hal ini sejalan dengan teori pengembangan karir yang menyatakan bahwa kejelasan arah karir dan kesempatan berkembang dapat meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola program pengembangan karir secara berkelanjutan agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dibandingkan ttabel, sehingga mengindikasikan bahwa hipotesis H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang menandakan adanya pengaruh positif antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menegaskan bahwa pelatihan yang tepat dan pengembangan karir yang terencana merupakan kombinasi yang saling melengkapi dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Ketika karyawan memperoleh peningkatan kompetensi melalui pelatihan serta memiliki kejelasan dan peluang pengembangan karir, mereka akan bekerja lebih efektif, produktif, serta menunjukkan kualitas kerja yang lebih konsisten.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dari bab 1 hingga 4 dan hasil analisis mengenai pengaruh dari pelatihan serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan, dapat disimpulkan:

1. Kinerja karyawan PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Berdasarkan persamaan regresi sederhana $Y=13,466+0,628X_1$, sebesar 0,687 nilai koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan Y . Nilai berikut terdapat di dalam interval yakni antara 0,60 hingga 0,799, sehingga kedua variabel tersebut mempunyai tingkatan hubungan yang kuat. Sebesar 0,471 nilai koefisien determinasinya atau 47,1% , serta memiliki nilai thitung sebesar 6,742 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2.00758. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan dipengaruhi oleh pengembangan karir karyawan. Berdasarkan persamaan regresi sederhana $Y=15,304+0,586X_2$, sebesar 0,628 nilai koefisien korelasi antara variabel X_2 dengan Y . Nilai berikut terdapat di dalam interval yakni antara 0,60 hingga 0,799, sehingga kedua variabel tersebut mempunyai tingkatan hubungan yang kuat, serta nilai koefisien determinasinya adalah 0,395, artinya variabel X_2 memengaruhi variabel Y jadi sebesar 39,5%. Faktor lainnya yang tidak masuk pada penelitian memengaruhi sisa bagian, yaitu sebesar 60,5%. serta memiliki nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($5.767 > 2.00758$), serta didukung oleh nilai signifikan yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan sangat mendapatkan pengaruh dari variabel pelatihan dan pengembangan karir. Hasil dari persamaan regresi yakni

$Y=10,738+0,443X_1+0,267X_2$, dengan sebesar 0,716 merupakan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan berada diantara 0,60-0,799, menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai tingkat korelasi yang kuat. Besarnya koefisien determinasi yaitu 0,513. Hal ini berarti kontribusi variabel pelatihan dan pengembangan karier adalah sebesar 51.3%, sedangkan sisanya 48.7% dijelaskan oleh lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis memiliki nilai t_{hitung} sebesar 26.300, dimana nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2.79 dengan signifikan 0.000, dimana nilai probabilitas ini kurang dari 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dilaksanakan dengan prosedur yang tepat dan mengacu pada standar ilmiah yang berlaku, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya guna memperoleh hasil yang lebih optimal. Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Beberapa faktor pengaruh kinerja karyawan pada PT. Kogas Driyap Konsultan Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini, hanya ada dua variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karir. Meskipun demikian, jelas memiliki faktor tambahan yang dapat mendukung kontribusi
2. Karena sampel yang digunakan hanya terdiri dari lima puluh tiga responden, dan ada kemungkinan bahwa tanggapan responden mungkin kurang menunjukkan keadaan sebenarnya. Dengan demikian, penelitian selanjutnya akan lebih akurat jika digabungkan dengan teknik seperti wawancara.

Saran

Menurut kesimpulan yang telah disampaikan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan untuk menyusun program pelatihan yang lebih terarah dan berkesinambungan dengan memperhatikan kebutuhan pekerjaan serta perkembangan kompetensi karyawan. Pelatihan yang dirancang secara sistematis diharapkan mampu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas, prosedur kerja, dan standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.
2. Perusahaan diharapkan memperkuat sistem pengembangan karir dengan memberikan kejelasan mengenai jenjang karir dan peluang peningkatan posisi. Kejelasan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya.
3. Perusahaan diharapkan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir, disertai dengan pemberian umpan balik yang konstruktif dari pimpinan kepada karyawan. Melalui evaluasi dan komunikasi yang efektif, karyawan dapat memahami capaian kinerjanya serta terus meningkatkan kemampuan dan tanggung jawab kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, A. (2020). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Aditama, R. (2020). *Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi 15).
- Arismunandar, M. (2020). *Manajemen Karir dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th edition). Kogan Page.
- Carrel, M. R. (2020). *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat. Djajadi. (2020). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Dwijayanti, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dzakwan, M. H., & Suwanto, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(4), 272-286.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Firdaus, F., Purboyo, P., & Lestari, N. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Kencana Lestari. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 34-41.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Griffin, R. W. (2021). *Management* (13th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Gustiana, E. (2022). *Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Haki, A. (2021). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hartomo, R., & Luturlean, B. S. (2020). Analisis kinerja karyawan melalui motivasi dan kepemimpinan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(2), 101–110.
- Hartono (2020). *Kinerja karyawan dalam organisasi bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi).
- Hidayah, N. (2024). *Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Indah, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish. Iswan. (2021). *Manajemen pelatihan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- JAKARTA HEBAT DEPOK. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1005-1015.
- JAKARTA TIMUR. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 2878-2889.
- Jakarta: Bumi Aksara.
- Jakarta: Rineka Cipta.
- Jossey- Bass.
- Kosdianti (2021). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19(2), 112–120.
- Kotter, J. P. (2020). *Leading Change*. Harvard Business Press.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior* (13th edition). McGraw-Hill.
- Makassar: CV Sah Media.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Mon, A., & Mulyadi, D. (2021). *Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nainggolan, P. (2021). *Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nazir, Moh. (2020). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurachmah, W., Asmadi, I., & Haryono, B. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Semesta International. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 234- 243.
- Nurkhairi, M. F., & Suwanto, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 3(1), 28-34.
- Pettinger, R. (2021). *The socio-economic foundations of sustainable business: Managing in the fourth industrial revolution*. Cham: Springer Nature.
- Pusparani, M. (2021). *Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Pusparani, N. M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ruyatnasih,
- Ruyatnasih, Y. (2020). *Pengantar manajemen*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Saputri, R. I., & Effendy, A. A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 4(1), 9-14.

- Sari, P. T., & Jaelani, D. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Antar Putra Cimareme. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 4(1), 99-110.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership* (5th edition). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Septy, I. I. D. D. A., & Suwanto, S. (2025). PENGARUH INSENTIF KERJA DAN IMPLEMENTASI STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM DAMRI CAWANG
- Setiawan, R. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRESTASI
- Sibarani, R., & Dwiarti, R. (2024). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*. Journal of Research and Publication Innovation (JORAPI), 2(4), 1005–1015. ISSN 2985-4768.
- Silalahi, S., Nasution, T., Suriyani, S., & Siregar, W. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membangun Kualitas Pendidikan*. Jurnal Pendidikan dan Konseling, 4(3), 1835–1846.
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Souhoka, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 91-101.
- Stone, R. J. (2020). *Human resource management* (10th ed.). Milton, QLD: John Wiley & Sons Australia.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco (2020). *Kinerja karyawan dalam perspektif manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Sukoco, A., Tirtayasa, S., & Pasaribu, F. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 45–56.
- Suryani, N. (2021). *Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Sinambela, D. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syahputra, A., & Tanjung, H. (2020). *Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Utami, K. S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(3), 291-304.
- Wulandari, S. (2020). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yusnandar (2020). *Kinerja karyawan dalam organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Yusnandar, D., & Nefri, H. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 187–197.