

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia

The Effect of Training and Career Development Regarding Employee Performance at PT. Sinar Dunia

Oleh :

Mohammad Hamzah¹⁾, Enza Resdiana²⁾

¹⁾Universitas Madura Pamekasan, ²⁾Universitas Wiraraja

Email: mohhamzah002@gmail.com**

Abstract

The purpose of this research is to determine the partial and simultaneous influence of training and career development on employee performance at PT. World Light. This research uses an associative approach, namely research conducted to determine the influence or relationship between the independent variable and the dependent variable. The population and sample in this study were employees at PT. Sinar Dunia, numbering 60 people. The data collection technique uses a questionnaire while data analysis uses multiple linear regression analysis. The research results show that the correlation coefficient (R Square) is 0.728, this means that training and career development together have an influence of 75.8% while the remaining 24.2% of performance is influenced by other variables that are not in this research. Training does not have a significant influence on employee performance as indicated by the $t\text{-value} = 1,620 < t\text{-table} = 1,672$ with a significance value of $= 0.114 > 0.05$. Career development has a significant influence on employee performance as shown by the $t\text{-count value} = 5,219 > t\text{-table} = 1,671$ with a significance value of $= 0.000 < 0.05$. Training and career development together have a significant effect on employee performance as indicated by the calculated $F\text{ value} = 58,340 > \text{from } F\text{ table} = 2.77$, the probability value, namely Sig, is $0.000 < 0.05$.

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Dunia. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sinar Dunia yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,728, hal ini berarti pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $t\text{-hitung} = 1.620 < t\text{-tabel} = 1.672$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,114 > 0,05$. Pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $t\text{-hitung} = 5.219 > t\text{-tabel} = 1.671$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$. Pelatihan dan Pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $F\text{ hitung} = 58.340 > \text{dari } F\text{ tabel} = 2.77$ nilai probabilitas yakni Sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty et al., 2016).

Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal

Vol 18, nomor 2, Desember 2023
ISSN 2443-0714 E-ISSN 2621-475X
penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan awal riset pada PT. Sinar Dunia yang didapati adalah kinerja karyawan tersebut menurun. Karena tidak ada perbedaan bagi karyawan yang memiliki pengetahuan administrasi dengan karyawan yang tidak memilikinya. Sehingga mempengaruhi kinerja karyawan lain, ditandai dengan karyawan yang tidak melakukan pekerjaan perencanaan di mana pekerjaan tersebut harus memiliki pengetahuan administrasi untuk mempermudah menyusun pekerjaan perencanaan. Perencanaan tersebut untuk meningkatkan pelayanan jasa pada penumpang dan membuat penumpang merasa nyaman serta aman. Maka setiap karyawan didorong untuk berinovasi dan merencanakan suatu ide gagasan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa karyawan hanya melakukan kegiatan rutin saja tidak melaksanakan kegiatan non rutin, sehingga masih belum meningkatnya kinerja karyawan atas perusahaan(Elizar et al., 2018). Berdasarkan awal riset pada PT. Sinar Dunia yang didapati adalah kompetensi karyawan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang belum bisa meningkatkan kinerjanya diakibatkan kompetensi karyawan yang masih rendah.

Hal ini dapat dilihat pada karyawan yang belum mampu mengatasi jika terjadi suatu kerusakan berat sehingga perusahaan harus memanggil atau meminta kontraktor atau vendor untuk melakukan perbaikan jika terjadi kerusakan berat. Hal itu menandakan bahwa kompetensi karyawan pada PT. Sinar Dunia masih rendah dan belum mampu meningkatkan kinerjanya. Selain itu perusahaan harus memberikan program pelatihan untuk para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan program pelatihan yang cukup dan kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya. Program pelatihan juga merupakan keunggulan dari sebuah perusahaan karena dengan adanya program tersebut, perusahaan terbukti untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi para karyawannya (Rivai, 2015), pelatihan

sangat lah penting untuk membuat kinerja dan kompetensi karyawan sehingga perusahaan dapat memberdayakan suatu perusahaan. Namun pada kenyataannya, berdasarkan awal riset pada PT. Sinar Dunia yang didapati adalah masih sedikitnya program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, saat ini hanya pelatihan yang bersifat ajakan tidak kewajiban seperti training internal unit, sharing knowledge, training auto cad dan English. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik terhadap peralatan yang terbaru.

2. TINJAUAN TEORITIS

Hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan

Dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan kerja dan moral karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan daya kerja atau produktivitas kerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Di samping itu juga untuk menutup kesenjangan antara kemampuan kerja karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Sehingga dengan demikian akan tercapai suatu kondisi yang saling menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk

Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maju dan bersaing maka pelatihan bagi karyawan harus mendapatkan perhatian. Nasution et al., (2018).

Pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dan kemampuan yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya. (Bukhari et al., 2019).

H1. pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan

Pengembangan karir memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi melalui pengembangan karier perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan labour turn over dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Di Pilih, dan secara kontinu membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat pengembangan karir juga di tentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara, lingkungan dan factor keluaran. Dari paparan di atas dapat di katakana bahwa pengembangan sangat penting di terapkan di berbagai aspek baik dari individu, kelompok atau pun organisasi kerana dengan diadakannya pengembangan dapat meningkatkan kualitas, efisiensi, kepuasan, keluwesan, dan daya juang yang tinggi sehingga dapat feed back yang memuaskan

H2: Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Hubungan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan

Salah satu benefit yang diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah informasi yang sangat penting untuk

merancang dan memprogramkan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaan saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa yang akan datang, para ahli manajemen mengakui pelatihan strategis signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai Terdapat hubungan antara pelatihan dengan strategi dan sasaran bisnis. Pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan perusahaannya, yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang dilakukannya. orang orang yang kompeten dapat disediakan melalui dua cara dalam organisasi. Pertama, organisasi dapat menyeleksi orang orang yang terbaik yang tersedia. Kedua, orang orang yang ada didalam perusahaan dapat dilatih dan dikembangkan untuk melatih dan mengarahkan potensi mereka. Pada intinya kedua rancangan itu bagian dari proses yang sama karena begitu seorang individu diseleksi dia haruslah menjalani beberapa pelatihan, terlepas dari apapun kualifikasinya. Maka dari itu, pelatihan dan pengembangan harus diadakan karena program dan pengembangan pada intinya

ditujukan untuk memperbaiki kinerja. (ibrahim, 2020).

H3: pelatihan dan Pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

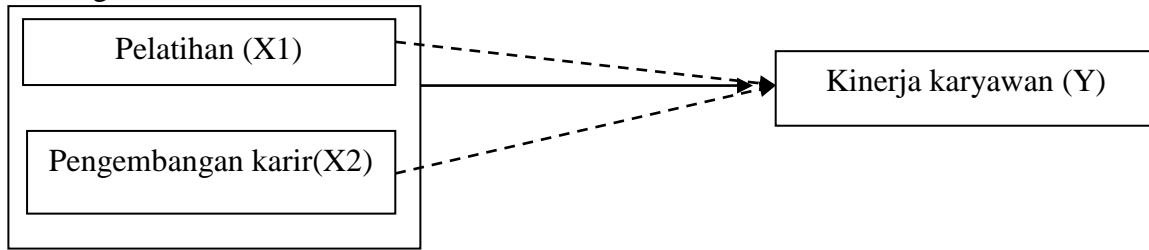
3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel penelitian ini adalah pelatihan, dan pengembangan karier dan kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan skala likert.

Populasi dan Sampel Penelitian:

Menurut Nanang Martono (2011), mendefinisikan populasi adalah seluruh objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sinar Dunia yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh dari suatu variabel bebas yaitu Pelatihan dan pengembangan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Sinar Dunia. Variabel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1), pengembangan karier (X2), sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebagai variabel independen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh hasil seperti pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Zero-order	partial	part	tolerance	vif
Pelatihan	0,762	0,210	0,106	0,320	3,122
Pengembangan karier	0,795	0,572	0,343	0,502	1,992

Dependent variable: kinerja

Sumber: data primer diolah (2023)

Kedua variabel independent yaitu X1, X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi 4 atau 5 sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari

residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedassitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi varabel independen dengan nilai residualnya.

Hasil Uji Determinasi Koefisien

Tabel 2
Hasil Uji Determinasi Koefisien

R	R Square	Coatumized R Square	St. Estimation Error
0,870	0,728	0,745	2,50961

Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelatihan

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah (2023)

Tabel 2 Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,728, hal ini berarti pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji T (Uji Partial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji t untuk koefisien 1 dan 2 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Tes Uji Partial

Variabel	Regresi Koefisien	Uji-t	Sig.	informasi
Konstan	4,720			
pelatihan	0,175	1,620	0,114	Tidak Signifikan
pengembangan karier	0362	5,219	0,000	Signifikan

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah (2023)

Hasil pengujian diperoleh nilai T untuk variabel pelatihan(X1) menunjukkan nilai t-hitung = 1.620 < t-tabel = 1.672 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,114 > 0,05 yang berarti menunjuk kan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini berarti Hipotesis ditolak.

Variabel pengembangan karier (X2) menunjukkan nilai t-hitung = 5.219 > t-tabel = 1.671 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 < 0,05 yang berarti

menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini berarti Hipotesis diterima.

Uji F (secara simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan cara membandingkan nilai uji F dengan F tabel dengan kriteria pengujian jika F uji > F

Tabel 4
F Hasil Tes Signifikan

Variable	F-tes	F table	Sig.	Informasi
pelatihan(X1), pengembangan karier (X2)	58.340	2.77	0,000	signifikan

Sumber: data primer diolah (2023)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai F hitung = 58.340 > dari F tabel = 2.77 nilai probabilitas yakni Sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$., pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka keputusannya Hipotesis diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t-hitung = 1.620 < t-tabel = 1.672 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,114 > 0,05. Perusahaan harus memberikan program pelatihan untuk para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan program pelatihan yang cukup, karyawan akan semakin

memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya (Rivai, 2015). pelatihan merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian pelatihan sangat penting dalam kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang. Hal ini didukung oleh hipotesis pada penelitian ini bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Pelatihan yang dihubungkan dengan kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan jika pelatihan akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan. Selain itu faktor-faktor pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi (bahan),

metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang akan mempengaruhi kinerja karyawan. (Lesmana et al., 2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian (Hendra et al., 2020) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t -hitung = 5.219 > t -tabel = 1.671 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 < 0,05. Dengan adanya program pengembangan karier, hal ini akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi

terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Martoyo, (2010), bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karier karyawan dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat. Hal ini relevan dengan hipotesis penelitian ini bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja. Pengembangan karier memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Faktor pengembangan karier ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang. Hasil penelitian (Ernur, Machasin, & Marhadi, 2014) menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian (Faustyna & Jumani, 2015); (Dewi & Utama, 2016) dan (Joko et al., 2019) yang menunjukkan pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja

Pelatihan dan Pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai F hitung = 58.340 > dari F tabel = 2.77 nilai probabilitas yakni Sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. (Mangku negara, 2017) evaluasi kinerja harus melalui penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Dunia menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,728, hal ini berarti pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t -hitung = 1.620 < t -tabel = 1.672 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,114 > 0,05. Pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t -hitung = 5.219 > t -tabel = 1.671 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 < 0,05. Pelatihan dan Pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai F hitung = 58.340 > dari F tabel = 2.77 nilai probabilitas yakni Sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal yaitu Sesuai dengan hasil dari kuesioner yang di dapat dari lapangan pada variabel X1 yaitu pelatihan. Perusahaan perlu memperhatikan pada saat kegiatan pelatihan akan dilaksanakan dengan memilih pelatih yang menguasai bidangnya dan perusahaan perlu memperhatikan karyawan yang sudah mengikuti kegiatan pelatihan, apakah kegiatan pelatihan tersebut menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan tersebut apa tidak. Agar dapat dilakukan koreksi apabila terjadi hal-hal yang tidak di inginkan oleh perusahaan itu sendiri. Dengan adanya pengembangan karier yang diberikan perusahaan, karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Maka dari itu sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan pengembangan karier yang diberikan kepada karyawan agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan kariernya di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461–464).
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5494–5523.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ernur, M. M. H., Machasin, & Marhadi. (2014). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Gulang Medica Indah Pekanbaru. *JOM FEKON*, 1(2), 1–17.
- Farisi, S. (2018). Effect Of Training And Emotional Intelligence On Employee Performance. *International Conference on Global Education VI* (pp. 1064–1072).
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh pelatihan dan Komitmen Pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 49– 63.

- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(2).
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018* (pp. 1–16).
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216– 222).
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 19.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel



- Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana
- Martoyo, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). *Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan*. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 230–242
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi (1st ed.)*. Depok: Rajawali Pers.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 7(1),121-131.