

## **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CATUR MITRA SEJATI SENTOSA**

**Muhammad Ramdhan**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha Jakarta, Indonesia

Email: ramdhan@stieganasha.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa di PT Catur Mitra Sejati Sentosa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 59 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa dengan kontribusi pengaruh sebesar 62% sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji hipotesis yang dihasilkannya menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45,708 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,16 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengembangan karir, dan Kinerja

### **Abstract**

*This study aims to examine the influence of training and career development on the performance of employees at PT Catur Mitra Sejati Sentosa. The research design employed is causal research, specifically investigating potential cause-and-effect relationships among variables. The sample selection technique involved a saturated sample of 59 respondents. The results indicate that both training and career development have a positive and significant impact on the performance of employees at PT Catur Mitra Sejati Sentosa, contributing 62% to the overall influence, while the remaining 38% is influenced by unexplored factors in this study. The hypothesis testing results reveal an F-value of 45.708, surpassing the critical F-value of 3.16, with a significance level of 0.000, which is smaller than 0.05. Consequently, it can be concluded that collectively, training and career*

<b>How to cite:</b>	Muhammad Ramdhan (2022) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Catur Mitra Sejati Sentosa, (7) 09. Doi: 10.36418/syntax-literate.v7i9.14164
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*development significantly and positively influence the performance of employees at PT Catur Mitra Sejati Sentosa.*

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

## **Pendahuluan**

Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan trampil, sehingga dapat menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lain. Tidak dapat dipungkiri bahwa kehadiran sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan dibidangnya.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan kedepannya, untuk itu karyawan perlu didorong untuk pengembangan karir sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga melalui program pengembangan karir akan menciptakan kinerja yang tinggi, maka dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk pengembangan karir karyawan yaitu melalui pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan. Mangkunegara (2013) menyatakan, “Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis”. Pelatihan sendiri sangat dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan yang benar dapat meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, ketrampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya, dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat.

Pelatihan dapat memenuhi beberapa kepentingan yang ada dalam organisasi, yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki. Kasmir (2016) menyatakan kinerja pegawai, merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sehubungan dengan fungsi manajemen, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah. Sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Seorang karyawan apabila memiliki keahlian dapat dengan mudah menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan oleh atasannya. Karyawan tersebut akan memiliki nilai positif dimata atasannya. Dengan demikian, hal ini akan memudahkan karyawan untuk memperoleh jabatan atau jenjang karir yang lebih tinggi. Pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian yang dapat membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat

mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam organisasi yang bersangkutan pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang. Sementara jenjang karir merupakan tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada disuatu perusahaan. Jenjang karir yang ditempuh oleh para karyawan penting bagi masa depan, sehingga masing-masing karyawan akan berlomba untuk memperolehnya. Namun untuk meningkatkan jenjang karir tidaklah mudah, diperlukan beberapa faktor yang mempengaruhi karir seseorang selama bekerja, sehingga seseorang perlu bekerja keras untuk mendapatkan atau menggapainya.

Program pengembangan karir dalam praktiknya dapat dilakukan dengan cara menyusun program pelatihan, dengan demikian jenis pelatihan yang dapat dipilih oleh karyawan guna menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan. Kinerja karyawan dengan pelatihan sangat berkaitan dan ketergantungan satu sama lain. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pelatihan kerja akan selalu berdampak pada kinerja seseorang, semakin tingginya pelatihan kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja seorang karyawan, sehingga akan meningkatkan karir karyawan dalam suatu perusahaan.

PT Catur Mitra Sejati Sentosa merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang distributor bahan bangunan yang melahirkan konsep belanja bahan bangunan dalam satu atap pertama di Indonesia dengan nama Mitra10. Sebagai langkah antisipasi terhadap era globalisasi dan pasar bebas AFTA pada tahun 2003, dimana semua negara Asia bisa berbisnis secara bebas di negara anggota seperti di negara sendiri, maka memasuki bisnis retail dirasakan penting demi memperkuat jaringan, bertahan, dan berkembang lebih pesat lagi. Pada perusahaan ini terjadi permasalahan yaitu masih ditemukannya beberapa karyawan yang belum dapat mengerjakan pekerjaannya secara sempurna seperti yang diharapkan perusahaan, hal ini disebabkan adanya beberapa karyawan lama sebanyak 10 yang sudah mengikuti pelatihan dan sebagian karyawan kontrak sebanyak 30 orang yang masih belum mengikuti pelatihan, dan setiap karyawan baru yang hanya mendapatkan pelatihan tentang orientasi atau jenis pelatihan karyawan yang paling dasar serta pelatihan tentang pekerjaan mereka nantinya.

Pelatihan perkembangan soft skill seharusnya dilakukan oleh Pimpinan PT Catur Mitra Sejati Sentosa kepada karyawan tertentu untuk menguji keahlian karyawan. Pelatihan yang dilakukan pada sebagian karyawan tertentu karena untuk menggali lebih keahlian karyawan untuk syarat kenaikan jabatan. Pelatihan soft skill sendiri dilakukan setiap satu tahun sekali sehingga akan memungkinkan karyawan mempunyai harapan untuk kenaikan jabatan. Pelatihan soft skill juga diberikan kepada calon karyawan pada saat mereka akan bekerja di PT Catur Mitra Sejati Sentosa. Pada karyawan masih terdapat penyimpangan baik itu dalam hal laporan pekerjaan, laporan operasional, dan lain sebagainya. Hal ini dikarenakan sistem yang dipakai oleh perusahaan belum sepenuhnya tersalurkan kepada seluruh elemen manajemen, sehingga menghambat karyawan tersebut

dalam menangani sebuah pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain.

Pekerjaan-pekerjaan yang tertunda secara otomatis dapat menghambat operasional pekerjaan, dan hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut dimata manajemen. Sehingga, seringkali menghambat pengembangan karir karyawan. Misalnya, ada karyawan yang sudah lama bekerja tetapi tidak mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan karirnya.

Pelatihan karyawan yang tidak dilakukan secara rutin akan menimbulkan kinerja karyawan menurun, sehingga akan terjadi kesulitan dalam pengembangan karir karyawan itu sendiri untuk kedepannya. Karyawan yang sudah lama bekerja dibagian maketing, teller dan customer sevice akan sulit naik jabatan, karena memiliki beberapa syarat seperti mempunyai ketrampilan, serta kemampuan dalam memimpin suatu tim dan pendidikan. Kurangnya pelatihan yang dilakukan dalam hal kepemimpinan dan pelatihan perkembangan *soft skill* maka akan mengakibatkan sulitnya kenaikan jabatan.

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Catur Mitra Sejati Sentosa," yang bertujuan untuk menyelidiki dampak pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Perumusan masalah melibatkan pertanyaan apakah pelatihan, pengembangan karir, atau kombinasi keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian mencakup upaya untuk mengetahui dampak masing-masing faktor, baik pelatihan maupun pengembangan karir, serta pengaruh bersama-sama keduanya terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Catur Mitra Sejati Sentosa.

## **Tinjauan Pustaka**

### **A. Pelatihan**

Menurut Ramdhan & Pasaribu (2022) Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan penguasaan keahlian karyawan atas pekerjaan tertentu dan yang dilakukan saat ini. Pelatihan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia (SDM) perusahaan, berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawabnya saat ini.

Selanjutnya Widodo (2021) memberikan penjelasan bahwa pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

### **B. Pengembangan karir**

Menurut Corey (2013), karir adalah seluruh kehidupan kerja kita. Setiap jenjang karir yang kita tempuh mungkin terdiri dari satu atau beberapa jabatan, yang semakin meningkat seiring dengan pengalaman kerja kita.

Pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai

reana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumberdaya manusia, manajer ataupun pihak lain (Ramdhan, 2016). Pengembangan karir berarti organisasi/ perusahaan/ pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier pegawai selama bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan pegawai menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

### **C. Kinerja**

Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Kurnianingsih et al., 2017).

Ramdhan (2022) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu upaya komunikasi yang dilakukan secara kontinyu dan terjadi antara karyawan dan atasannya, serta dilakukan demi mencapai tujuan utama perusahaan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Catur Mitra Sejati Sentosa yang berlokasi di Jalan Boulevard Gading Serpong Blok Mitra 10 Curug Sangereng, Kelapa Dua Kabupaten Tangerang, Banten, 15810 Indonesia. Metode Penelitian ini yaitu kuantitatif, yaitu metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian.

Ramdhan (2021) mengemukakan istilah bahwa populasi itu seperti organism, sedangkan sampel adalah organnya. Populasi menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Menurut Siyoto & Sodik (2019), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 59 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menyampaikan fakta dengan cara mendeskripsikan dari apa yang dilihat, diperoleh, dan yang dirasakan (Ramdhan, 2021).

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **A. Analisis Regresi Linear Berganda**

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

#### **Tabel 1**

**Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	<b>t Sig.</b>
1(Constant)	13.391	2.798		4.786.000
Pelatihan	.205	.102		.2431.998.051
Pengembangan	.454	.093		.5924.876.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22.00, 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.391 + 0.205X_1 + 0.454X_2$$

Arti dari angka-angka tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai Konstan sebesar 13.391 artinya jika pelatihan dan pengembangan karir konstan (tetap), maka kinerja karyawan sebesar 13.391.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) sebesar 0.205 artinya jika variabel pelatihan mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.205 satuan. Dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X<sub>2</sub>) sebesar 0.454 artinya jika variabel pengembangan karir mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.454 satuan. Dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

**B. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Koefisien Korelasi (R) X<sub>1</sub> Terhadap Y**

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.677 <sup>a</sup>	.459	.449	4.929

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22.00, 2022

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,677 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat atau tinggi** karena berada pada interval 0,600-0,799 antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa.

**Tabel 3**  
**Hasil Koefisien Korelasi (R) X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	.593		.586
a. Predictors: (Constant), Pengembangan				

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22.00, 2022

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,770 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat** karena berada pada interval 0,600-0,799 antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa.

**Tabel 4**  
**Hasil Koefisien Korelasi (R) X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620		.607
a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan				

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22.00, 2022

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,787 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat** karena berada pada interval 0,600-0,799 antara variabel pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa.

### C. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### 1. Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* ( $R^2$ ) sebesar 0,459 atau 45,9% yang berarti variabel pelatihan dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 45,9% terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa sedangkan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 2. Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* ( $R^2$ ) sebesar 0,593 atau 59,3% yang berarti variabel pengembangan karir dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 59,3% terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 3. Variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination (adjusted R<sup>2</sup>)* sebesar 0,620 atau 62,0% yang berarti variabel-variabel bebas yang terdiri atas pelatihan dan pengembangan karir dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 62,0% terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa sedangkan sisanya 48,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### D. Uji Hipotesis

Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan *alpha* sebesar 0,05 (5%). Jika signifikan < *alpha* (0,05), maka hipotesis diterima.

##### 1. Uji t (Parsial)

**Tabel 5**  
**Hasil Uji t X<sub>1</sub> Terhadap Y**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.811	3.258		4.853	.000
	Pelatihan	.572	.082	.677	6.952	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22.00, 2022

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ) yaitu sebesar 6,952. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan *df (degree of freedom)*  $n - 3$  atau  $59 - 3 = 56$ , maka hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,003 karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,952 > 2,003$ ) dengan nilai (*sig*)  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa ( $Y$ ).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t X<sub>2</sub> Terhadap Y**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.322	2.445		6.677	.000
	Pengembangan	.591	.065	.770	9.114	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22.00, 2022



Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) yaitu sebesar 9,114. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan *df* (*degree of freedom*)  $n - 3$  atau  $59 - 3 = 56$ , maka hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,003 karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,114 > 2,003$ ) dengan nilai (*sig*)  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Y).

**2. Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1586.890	2	793.445	45.708	.000 <sup>b</sup>
	Residual	972.093	56	17.359		
	Total	2558.983	58			

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

*Sumber: Pengolahan Data SPSS 22.00, 2022*

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $45,708 > 3,16$  dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Y), dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,952 yang melebihi nilai  $t_{tabel}$  2,003 (*sig*  $0,000 < 0,05$ ). Demikian pula, pengembangan karir ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,114, melebihi nilai  $t_{tabel}$  (2,003) dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Selanjutnya, hasil menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Y), dengan nilai  $F_{hitung}$  45,708 yang melebihi nilai  $F_{tabel}$  (3,16) dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara bersama-sama berperan secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Catur Mitra Sejati Sentosa.

## BIBLIOGRAFI

- Corey, G. (2013). Teori dan Praktek Konseling & Psikoterapi. Terjemah E. In *Bandung: Refika Aditama*.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Jakarta: Rajawali Pers (Vol. 72)*.
- Kurnianingsih, F., Safitri, D. P., & Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia*. Umrahpress.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Corporate human resource management. In *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Ramdhan, M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Caturbina Guna Persada. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 84–108.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, M. (2022). *Manajemen Kinerja*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2019). *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publishing.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67.
- Widodo, S. E. (2021). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.

---

**Copyright holder:**

Muhammad Ramdhan (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

