



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sepatu CV. Sweet Seventeen

Ibrahim¹, Cintia Vitria Hartanti², Septian Ragil Anandita³, Nia Aprilia Bisari⁴

^{1,2,3,4} Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Email: ibrahim@unwaha.ac.id¹, cintiavitriahartanti@gmail.com², ragil@unwaha.ac.id³, nia.apriliah@unwaha.ac.id⁴

Article Info

Article history:

Received July 21, 2025

Revised October 10, 2025

Accepted October 23, 2025

Keywords:

Employee Performance,
Training, Career Development

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and career development on employee performance at CV. Sweet Seventeen, a company engaged in the shoe industry. The background of this study is based on the importance of improving human resource competency to face increasingly dynamic business competition. The study uses a quantitative approach with an associative method. Data collection techniques were carried out through questionnaires to 42 respondents with census techniques. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that training did not have a partial effect on employee performance, while career development had a positive and significant effect partially. Simultaneously, training and career development had a significant effect on employee performance.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received July 21, 2025

Revised October 10, 2025

Accepted October 23, 2025

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan, Pelatihan,
Pengembangan Karir

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV. Sweet Seventeen, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri sepatu. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terhadap 42 responden dengan teknik sensus. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Ibrahim

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

E-mail: ibrahim@unwaha.ac.id



PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mengandalkan keunggulan produk semata, tetapi juga dituntut untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang diposisikan sebagai aset utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai kekuatan strategis dalam organisasi karena potensi berpikir, bertindak, dan berkembang yang dimilikinya sesuai dengan tuntutan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Bukit, Malusa, dan Rahmat (2016), keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan ditentukan oleh peran penting yang dimainkan oleh karyawan yang termotivasi dan bersemangat.

Salah satu strategi kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia diterapkan melalui program pelatihan dan pengembangan karir yang dirancang secara terencana. Menurut Dessler (2015), pelatihan dijelaskan sebagai proses sistematis yang digunakan untuk mengajarkan keterampilan dasar kepada karyawan agar efektivitas kerja dapat ditingkatkan. Tidak hanya keterampilan teknis yang ditingkatkan melalui pelatihan, tetapi juga aspek interpersonal dan kepemimpinan yang diberikan dampak langsung terhadap kualitas pelayanan serta produktivitas karyawan. Pendapat ini diperkuat oleh Suparyadi dalam Tannady (2017), yang menyatakan bahwa pelatihan dipahami sebagai proses berkelanjutan yang mencakup penguasaan pemahaman, keterampilan, dan perubahan sikap kerja.

Sementara itu, pengembangan karir dijadikan sebagai instrumen jangka panjang yang dirancang untuk membantu perencanaan masa depan profesi karyawan. Pengembangan karir disebut oleh Widodo (2015) sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hayat yang diarahkan untuk mendukung eksplorasi, pemantapan, dan pemenuhan karir seseorang. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir diartikan sebagai suatu kegiatan yang ditujukan untuk menyelaraskan tujuan individu dengan kebutuhan organisasi secara berkesinambungan (Syahputra, 2020). Dengan adanya jalur karir yang dijelaskan secara jelas, motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja akan terdorong karena adanya penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka yang dirasakan.

Berdasarkan kajian teoritis tersebut, hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan secara logis. Kompetensi teknis dan efisiensi kerja ditingkatkan melalui pelatihan; motivasi intrinsik dan rasa memiliki terhadap organisasi dibentuk melalui pengembangan karir; dan kedua aspek tersebut secara bersama-sama dijadikan sebagai landasan kuat bagi peningkatan kinerja individu. Dalam hal ini, kinerja karyawan yang optimal diposisikan sebagai manifestasi dari strategi pengelolaan SDM yang diarahkan pada pengembangan berkelanjutan.

CV. Sweet Seventeen, yang dikenal sebagai perusahaan di bidang produksi sepatu, dihadapkan pada tantangan untuk menjaga kualitas dan daya saing di tengah dinamika pasar yang terus berubah. Untuk tetap dapat dipertahankan relevansinya dan kompetitif, tenaga kerja yang tidak hanya cakap dalam keterampilan teknis tetapi juga memiliki motivasi dan loyalitas kerja tinggi, dibutuhkan oleh perusahaan ini. Oleh karena itu, kapasitas internal perlu diperkuat



melalui pelatihan kerja serta program pengembangan karir, yang dijadikan sebagai aspek yang sangat relevan untuk diteliti.

Beberapa penelitian sebelumnya seperti yang telah dilakukan oleh Tionandya (2023), serta Pratiwi et al. (2019) telah menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan dan pengembangan karir, baik secara parsial maupun simultan. Namun demikian, sebagian besar studi tersebut lebih difokuskan pada sektor jasa atau perusahaan berskala besar, dan belum banyak yang diarahkan untuk mengkaji efektivitasnya pada sektor industri manufaktur skala menengah seperti CV. Sweet Seventeen. Hal ini menunjukkan adanya celah empiris yang belum dijawab, mengingat karakteristik dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi berskala menengah berbeda dengan yang dihadapi oleh perusahaan besar, terutama dalam hal struktur organisasi, kebijakan sumber daya manusia, dan kapasitas implementasi program pengembangan SDM.

Dengan mempertimbangkan dasar teori dan temuan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini dibangun atas dasar asumsi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karir. Justifikasi teoretis terhadap hipotesis tersebut diperkuat oleh kerangka pemikiran bahwa peningkatan kompetensi dan kejelasan arah karir dapat menstimulasi semangat kerja, loyalitas, serta hasil kerja yang lebih optimal.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV. Sweet Seventeen, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui strategi pelatihan dan pengembangan karir yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan karyawan Pelatihan karyawan adalah proses penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan efektivitas kerja. Menurut Rivai dan Sagala dalam (Lijan Poltak Sinambela, 2016), pelatihan bertujuan mengubah perilaku pegawai agar tugas dapat diselesaikan secara optimal. Suparyadi dalam (Hendy Tannady, 2017) menambahkan bahwa pelatihan tidak hanya untuk karyawan baru, tapi juga untuk yang lama guna meningkatkan keterampilan dan sikap kerja.

Tujuan pelatihan meliputi peningkatan kompetensi, adaptasi terhadap teknologi baru, dan perbaikan kinerja (Halim et al., 2019). Metode pelatihan yang efektif harus melibatkan motivasi, latihan praktik, dan umpan balik (Sinambela, 2016). Manfaat pelatihan mencakup peningkatan kemampuan, kepuasan kerja, serta produktivitas organisasi (Simarmata, 2021).

Efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh kesesuaian materi, metode, fasilitas, dan kualitas instruktur (Simarmata, 2021). Evaluasi pelatihan dilakukan melalui reaksi peserta, peningkatan pengetahuan, perubahan perilaku, dan hasil organisasi (Simamora, 2004). Dengan pelatihan



yang tepat, organisasi dapat memiliki tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Pengembangan karir adalah proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memastikan karyawan memiliki jalur pertumbuhan yang jelas dan terencana. Menurut Mutia Pratiwi et al. (2019), ini merupakan upaya formal perusahaan untuk membekali karyawan dengan kompetensi dan pengalaman yang relevan. Selain peran organisasi, inisiatif individu juga krusial dalam mencapai tujuan karir Handoko dalam (Sinambela, 2016). Pengembangan karir melibatkan aktivitas sepanjang hayat yang mendukung pencapaian dan pemenuhan karir (Widodo, 2015).

Prinsip pengembangan karir meliputi pembelajaran dari pekerjaan sehari-hari, penyesuaian keahlian dengan spesifikasi pekerjaan, pemberian tugas sesuai kemampuan, dan penempatan kerja yang strategis (Sinambela, 2016). Tujuannya adalah menyelaraskan harapan karyawan dengan kebutuhan organisasi, meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan komunikasi (Tionandya, 2023). Faktor penentu keberhasilan pengembangan karir antara lain prestasi kerja, dukungan atasan, kesetiaan, pelatihan, dan kesempatan berkembang (Siagian, 2020).

Indikator penting mencakup perencanaan karir, tanggung jawab individu, dukungan SDM, dan umpan balik kinerja (Afandi, 2018). Dengan pengembangan karir yang baik, organisasi dan karyawan dapat tumbuh bersama, menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan organisasi yang berkelanjutan.

Kinerja karyawan merupakan aspek sentral yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Rosmalinda dan Safrianto (2021), pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja para karyawannya. Hal ini senada dengan pendapat Mangkuprawira (2009) yang menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kesediaan individu atau kelompok untuk menuntaskan tugas sesuai tanggung jawabnya. Suparyadi juga menekankan bahwa kinerja yang optimal mencerminkan kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi, sementara Bangun dalam (Pps et al., 2019) menyebutkan bahwa hasil kerja yang memenuhi atau melampaui standar organisasi merupakan indikator utama dari kinerja yang baik. Karena kinerja bersifat individual, perbedaan dalam kemampuan, keterampilan, dan motivasi tiap karyawan perlu diperhatikan melalui evaluasi rutin. Menurut Caissar et al. (2022), evaluasi ini sangat penting untuk mengetahui apakah karyawan membutuhkan pelatihan atau dukungan tambahan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri atas aspek internal dan eksternal. Sri Larasati (2018) mengungkapkan bahwa motivasi dan kemampuan karyawan menjadi unsur utama dari faktor internal, sedangkan dukungan sosial, kepemimpinan, dan kondisi kerja merupakan faktor eksternal yang signifikan. Simarmata et al. (2021) menambahkan bahwa kompensasi yang adil, pelatihan yang sesuai, dan jenjang karir yang jelas turut mendorong peningkatan performa. Hubungan interpersonal yang harmonis dan rasa aman dalam pekerjaan juga menjadi pendorong penting bagi produktivitas. Kinerja yang optimal tidak hanya menguntungkan organisasi, tetapi juga memperkuat pengembangan diri karyawan. Lijan



Poltak Sinambela (2016) menekankan bahwa penilaian kinerja bermanfaat untuk mengembangkan potensi pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, dan menjadi dasar dalam kebijakan kompensasi serta promosi.

Lebih lanjut, Kristanti et al. (2023) menjelaskan bahwa indikator kinerja yang efektif mencakup aspek keadilan dalam pengembangan karir, perhatian atasan terhadap aspirasi bawahannya, keterbukaan informasi mengenai peluang promosi, dan dorongan individu untuk berkembang berdasarkan latar belakang pribadi. Kepuasan kerja juga menjadi indikator penting yang mencerminkan kenyamanan dan penerimaan terhadap posisi yang dimiliki. Oleh karena itu, kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi kompleks antara karakteristik individu dan lingkungan kerja yang mendukung. Organisasi yang mampu menciptakan sistem kerja yang adil, transparan, dan menghargai kontribusi karyawan akan lebih berhasil dalam menjaga serta meningkatkan performa secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan CV Sweet Seventeen. Populasi sebanyak 42 karyawan dijadikan sampel dengan teknik sensus, sehingga seluruh anggota terlibat sebagai responden. Variabel Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kinerja diukur menggunakan indikator yang sudah terdefinisi berdasarkan literatur, serta data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi pendukung.

Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi Pearson dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, memastikan alat ukur dapat dipercaya. Data yang telah terkumpul diolah melalui tahap editing, coding, scoring, dan tabulating sebelum dianalisis. Analisis menggunakan regresi linear berganda dilakukan setelah melewati uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas untuk memastikan validitas hasil.

Pengujian hipotesis meliputi uji F untuk melihat pengaruh simultan variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja, serta uji t untuk pengaruh parsial masing-masing variabel. Hasil dianggap signifikan jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, yang menunjukkan hubungan positif dan bermakna antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji apakah data residu regresi berdistribusi normal, karena normalitas residu penting untuk keakuratan analisis. Hasil uji ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.33325090
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.079
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		.952
Asymp. Sig. (2-tailed)		.325

Sumber : Data SPSS 16 (2024)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,325, lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa data residu berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan mendeteksi hubungan antar variabel independen. Jika nilai toleransi $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi.

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.000	5.741		1.393	.171		
Pelatihan	.207	.198	.165	1.050	.300	.298	3.354
Pengembangan karir	.854	.191	.702	4.480	.000	.298	3.354

Sumber : Data SPSS 16 (2024)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,325, lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa data residu berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

c. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan mendeteksi hubungan antar variabel independen. Jika nilai toleransi $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

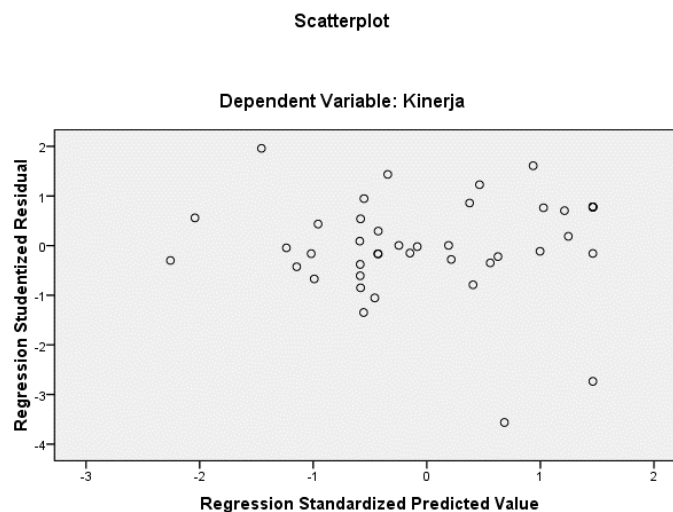
Model	Model Summary ^b				Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.845 ^a	.714	.700	4.443	2.005

Sumber : Data SPSS 16 (2024)

Nilai Durbin-Watson sebesar 2,005 menunjukkan tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi, karena nilainya mendekati angka 2. Ini menandakan bahwa model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan dengan grafik scatterplot untuk melihat sebaran residual. Jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 16 (2024)

Dalam analisis ini, tampak bahwa titik-titik residu tersebar secara acak di sekitar garis horizontal pada nilai nol tanpa pola yang terlihat. Variasi residu tampak stabil di seluruh rentang nilai prediksi, yang menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi ini.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan analisis regresi berganda. Tujuannya adalah untuk mengukur pengaruh kedua variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan, serta menentukan variabel mana yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8.000	5.741		1.393
	pelatihan	.207	.198	.165	1.050
	pengembangan karir	.854	.191	.702	4.480
					Sig.

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data SPSS 16 (2024)

- Konstanta sebesar 8.000 menunjukkan bahwa jika pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 8.000.



- b. Koefisien pelatihan sebesar 0,207 berarti setiap peningkatan satu unit pelatihan berpotensi meningkatkan kinerja sebesar 0,207, tetapi tidak signifikan secara statistik ($\text{Sig.} = 0,300 > 0,05$).
- c. Koefisien pengembangan karir sebesar 0,854 menunjukkan peningkatan satu unit pengembangan karir akan menaikkan kinerja sebesar 0,854, dan pengaruh ini signifikan secara statistik ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji ini menunjukkan apakah model regresi secara keseluruhan efektif dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$, maka model dinyatakan signifikan dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1923.474	2	961.737	48.720
	Residual	769.860	39	19.740	
	Total	2693.333	41		

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir , pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data SPSS 16 (2024)

Uji F menunjukkan Fhitung sebesar $48,720 > F_{\text{tabel}} 3,23$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara individu terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara statistik.

**Tabel 6.** Hasil Uji T**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	8.000		1.393	.171
	pelatihan	.207	.198	.165	.300
	pengembangan karir	.854	.191	.702	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data SPSS 16 (2024)

- 1) Variabel Pelatihan (X1): Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,050 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,022, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,300 (lebih besar dari 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun pelatihan dapat memberikan manfaat, namun dalam konteks penelitian ini pengaruhnya belum cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik.
- 2) Variabel Pengembangan Karir (X2): Nilai t hitung sebesar 4,480 lebih besar dari t tabel 2,022, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi yang kuat dan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara individu.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, berikut jawaban atas rumusan masalah penelitian:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sweet Seventeen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sweet Seventeen. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji T dimana nilai t-hitung (1,050) lebih kecil dari t-tabel (2,022) dan nilai signifikansi sebesar 0,300 yang lebih besar dari 0,05. Meskipun program pelatihan mendapat penilaian "baik" dari mayoritas karyawan (92,2%), namun pengaruhnya terhadap kinerja tidak cukup signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menyelenggarakan program pelatihan dengan baik, efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Perusahaan perlu meninjau ulang program pelatihan yang ada agar lebih efektif meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan yang pernah dilakukan oleh (Prasetya N et al., 2021) dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kopiloka



3.0 palembang tahun 2021 yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sweet Seventeen

Pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sweet Seventeen. Kesimpulan ini didukung oleh hasil uji T yang menunjukkan nilai t-hitung (4,480) lebih besar dari t-tabel (2,022) dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Program pengembangan karir yang diterapkan perusahaan dinilai "baik" oleh 78,6% responden, dan hasil statistik menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat responsif dan termotivasi oleh adanya kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Enggowa et al., 2023) yang meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara, hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sweet Seventeen

Secara simultan atau bersama-sama, pelatihan dan pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sweet Seventeen. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 48,720 yang jauh lebih besar dari F-tabel 3,23, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,714 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 71,4% variasi dalam kinerja karyawan, sementara 28,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara program pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di CV. Sweet Seventeen.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hamzah, 2023) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. sinar dunia, hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat di simpulkan bahwa:

1. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. sweet seventeen.



2. Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. sweet seventeen.
3. Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. sweet seventeen.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk meninjau ulang program pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan kerja dan mudah diterapkan. Selain itu, pengembangan karir perlu diperkuat melalui sistem promosi yang transparan dan jalur karir yang terarah. Kolaborasi antara pelatihan dan pengembangan karir juga perlu ditingkatkan agar dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara lebih mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-14)*. Pendidikan Pearson Terbatas.
- Enggowa, N. M., Rompas, W. Y., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Administrasi Publik*, IX(2), 29–39.
- Halim, K. O., Mona, Loren, E., Wijaya, D., & Namora Putri Siregar, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi*, 8(1), 139–146.
- Hamzah, M. et al. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. *ejournalwiraraja.com Vol 18, nomor 2, Desember 2023, 18*. <https://doi.org/10.31862/9785426311961>
- Hendy Tannady. (2017). *Manajemen sumber daya manusia / Hendy Tannady*. Expert.



- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Nomor 1). sulita.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (ed. 1 cet., Nomor 1). Jakarta Bumi Aksara.
- Muhammad Dedi Syahputra, H. T. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal ilmiah magister manajemen*, 3.
- Mutia Pratiwi, I., Annisa Nur, F., Situmorang, L., & Telaumbanua, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan). *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 331–344.
- pandi Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, konsep dan indikator. Pekanbaru : Zanafafa. In *Manajemen SDM* (hal. 82). Zanafafa Publishing.
- Pps, J., Thesiasari, D. R., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada Cv. Perjuangan Steel Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 243–252. <https://doi.org/10.37504/jmb.v2i03.181>
- Prasetya N, J. E., Faizal, M., & Choirunnisak, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145–152.
<https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.28>
- Rosmalinda, R., & Safrianto, A. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Interpak Global Canindo Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.605>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simarmata, N. dkk. (2021). *Sumber daya manusia : Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Nomor August).
- Sjafri Mangkuprawira. (2009). *Bisnis manajemen, dan sumber daya manusia*. Pers IPB.
- Sondang P Siagian. (2020). *Manajemen sumber daya manusia/ Sondang P. Siagian | OPAC Perpustakaan Nasional RI*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=108629>



- Sri Larasati ((penulis)). (2018). *Manajemen sumber daya manusia/ Dra. Sri Larasati, MM.* | OPAC Perpustakaan Nasional RI. Deepublish.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1142718>
- Tionandya, M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Central Asia (ACA) di Pontianak. *BIS-MA Bisnis Manajemen*, 8(3), 684–698.
- Widodo, S. H. (2015). *Manajemen Kinerja: Pengembangan Kompetensi SDM*. Rajawali Pers.