MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV CAKRAWALA BINTANG MAKMUR JAKARTA BARAT

Anggita Nurul Hanifa
Universitas Bina Sarana Informatika
Alamat: Jl. Abdulrahmansaleh RT 01/RW04, Kel.Jurumudi, Kec. Benda, KotaTangerang, Banten 15124

Korespondensi penulis: nurulhanifaanggita@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the effect of training and career development on employee performance at CV Cakrawala Bintang Makmur, West Jakarta. Primary data was collected through questionnaires distributed to 60 employee respondents. Hypothesis testing was conducted using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 software. Validity, reliability, classical assumptions (normality, heteroscedasticity, multicollinearity), t test (partial), and F test (simultaneous) tests were applied to analyze the data. The t test results show that training (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) (sig. 0.002 < 0.05; t count 3.250 > t table 2.002). Career development (X2) also has a positive and significant effect on employee performance (Y) (sig. 0.033 < 0.05; t count 2.186 > t table 2.002). Furthermore, the F test shows that training and career development simultaneously have a significant effect on employee performance (sig. 0.000 < 0.05; F count 69.217). The contribution of the two independent variables to employee performance reached 69.8% (Adjusted R Square 0.698), while the remaining 30.2% was influenced by other factors outside the research model. Training and career development are important factors that significantly affect employee performance at CV Cakrawala Bintang Makmur West Jakarta, both partially and simultaneously.*

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV Cakrawala Bintang Makmur Jakarta Barat. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 60 responden karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas), uji t (parsial), dan uji F (simultan) diterapkan untuk menganalisis data.Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) (sig. 0,002 < 0,05; t hitung 3,250 > t tabel 2,002). Pengembangan karir (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) (sig. 0,033 < 0,05; t hitung 2,186 > t tabel 2,002). Selanjutnya, uji F menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,000 < 0,05; F hitung 69,217). Kontribusi kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan mencapai 69,8% (Adjusted R Square 0,698), sementara 30,2% sisanya dipengaruhi oleh

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 1153
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

faktor-faktor lain di luar model penelitian. Pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di CV Cakrawala Bintang Makmur Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang sangat kompetitif, sumber daya manusia (SDM) telah diakui sebagai aset paling vital dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Investasi yang tepat dalam pengembangan potensi karyawan menjadi strategi utama untuk mempertahankan daya saing perusahaan. Sejumlah studi internasional membuktikan bahwa pelatihan yang terorganisir secara sistematis serta arah pengembangan karir yang terarah dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan performa kerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki kompetensi serta prospek karir yang menjanjikan cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap organisasi.

Di Indonesia, kesadaran akan pentingnya pengembangan sumber daya manusia semakin tumbuh. Banyak perusahaan kini mulai menerapkan berbagai inisiatif pelatihan dan program pengembangan karir dengan tujuan meningkatkan mutu tenaga kerja mereka. Sejalan dengan hal tersebut, Rivai dan Sagala (dalam Priansa, 2020:161) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses untuk meningkatkan kompetensi individu dalam rangka meraih jenjang karir yang diharapkan. Namun, keberhasilan program-program tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada sejumlah faktor, seperti desain program, pelaksanaannya, dan budaya organisasi yang ada. Banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam merancang dan menjalankan program yang benar-benar mampu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja.

CV Cakrawala Bintang Makmur Jakarta Barat, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor swasta di Indonesia, juga menyadari pentingnya memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Namun, berdasarkan hasil pengamatan pendahuluan didapati dugaan bahwa efektivitas kinerja karyawan belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Beberapa indikasi yang muncul antara lain, misalnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan yang relatif tinggi, kurangnya inisiatif karyawan, atau keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Sebagai contoh, data administrasi penjualan yang belum dikelola dengan baik dan catatan absensi karyawan yang menunjukkan kurangnya kedisiplinan mengindikasikan adanya masalah kinerja.

Salah satu penyebab yang diduga turut berperan atas masalah kinerja ini adalah penerapan program pelatihan dan pengembangan karir yang belum optimal di perusahaan. Meskipun beberapa inisiatif pelatihan sudah dijalankan, program tersebut tampaknya belum disusun dengan sistematis, belum sesuai dengan kebutuhan spesifik dalam pengembangan kompetensi karyawan, dan belum memberikan gambaran yang jelas tentang jalur karir yang ditempuh karyawan di perusahaan. Akibatnya, para karyawan bisa saja merasa belum memiliki kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugas secara efisien, disertai dengan menurunnya motivasi akibat ketidakjelasan arah pengembangan karir di masa mendatang. Merujuk pada permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini ditujukan untuk mengkaji secara menyeluruh bagaimana pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Cakrawala Bintang Makmur Jakarta Barat. Wawasan yang mendalam mengenai hubungan kedua variabel ini diharapkan membantu perusahaan dalam menyusun dan melaksanakan program pelatihan serta pengembangan karir yang lebih tepat sasaran, guna meningkatkan performa karyawan dan menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Karyawan

Pelatihan merupakan suatu proses yang dirancang secara terencana dan terstruktur oleh organisasi sebagai bentuk pengembangan kemampuan sumber daya manusianya, seperti CV Cakrawala Bintang Makmur Jakarta Barat, untuk membekali karyawannya dengan pengetahuan, nilai, sikap, dan keterampilan yang relevan. Tujuannya adalah untuk memperkuat serta mengembangkan potensi individu dan mendorong perubahan positif pada sumber daya manusia (Dr. Iswan, 2021). Pelatihan juga dapat dipandang sebagai proses pembelajaran yang singkat namun terstruktur, yang ditujukan bagi karyawan baru maupun yang sudah bekerja, dengan tujuan membekali mereka dengan keterampilan dasar dan teknis yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara optimal (Mon & Mulyadi, 2021; Haki, 2021; Djajadi, 2020). Singkatnya, pelatihan adalah investasi organisasi dalam pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengembangan Karir

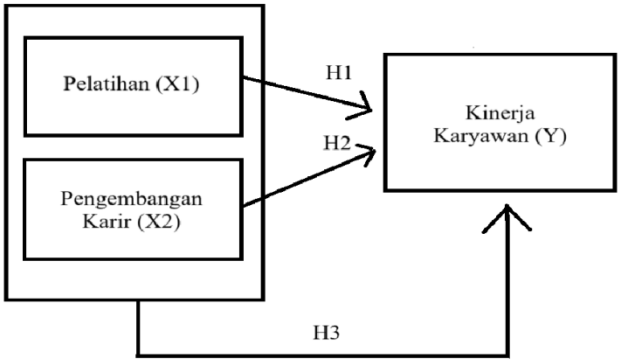
Pengembangan Karir merupakan suatu proses yang berlangsung terus-menerus di mana individu terus mengasah dan meningkatkan peran mereka dalam suatu organisasi. Proses ini mencakup berbagai upaya strategis yang dirancang untuk menambah serta memperdalam keterampilan, pengetahuan, kompetensi, dan potensi seseorang agar dapat mencapai target karir serta memberikan kontribusi lebih besar kepada perusahaan. Lebih dari sekadar mencapai promosi, pengembangan karir juga mencakup perluasan tanggung jawab, penguatan keahlian, serta penambahan pengalaman yang beragam. Proses ini dapat dimulai secara mandiri melalui perencanaan karir pribadi atau didukung penuh oleh organisasi melalui sejumlah program dan kesempatan pengembangan. Kenya Swawikanti (2024) menekankan bahwa upaya ini meliputi peningkatan diri, perbaikan sikap, serta penguatan otoritas dan posisi dalam struktur organisasi. Dengan demikian, pengembangan karir dianggap sebagai investasi jangka panjang dalam aset terpenting perusahaan yakni potensi karyawan untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten, bermotivasi tinggi, berdaya saing, inovatif, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan sejauh mana seorang individu mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah hasil kerja yang dicapai, tetapi juga dari aspek kualitas, ketepatan waktu, serta sikap dan perilaku dalam bekerja. Robbins dan Coulter (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan, sedangkan motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang mau berusaha mencapai hasil terbaik. Mereka juga menekankan bahwa kesempatan untuk berkinerja sangat penting, karena tanpa lingkungan kerja yang mendukung, kemampuan dan motivasi yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja optimal.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini didasarkan pada pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Program pelatihan yang dirancang secara efektif diyakini akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, yang pada gilirannya mampu mendorong peningkatan kualitas serta produktivitas kinerja mereka. Selain itu, adanya peluang dan jalur pengembangan karir yang jelas diharapkan dapat menumbuhkan motivasi, memperkuat komitmen, dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja yang ditunjukkan. Hubungan antar variabel ini juga diperkuat oleh berbagai penelitian sebelumnya yang konsisten menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi desain kuantitatif dengan pendekatan survei. Sifat penelitian ini adalah deskriptif dan eksplanatif, dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV Cakrawala Bintang Makmur Jakarta Barat, yang mencakup 100 karyawan. Pengambilan sampel dihitung menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 50 responden, namun peneliti mengambil 60 responden untuk memperkuat validitas data.

Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner ini menggunakan Skala Likert untuk mengukur tanggapan responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS Versi 25. Proses analisis data meliputi uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengujian parsial dan uji F untuk pengujian simultan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

HASIL PENELITIAN

1. Uji Kualitas Data

A. Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X^1)

Item	rHitung	rTabel(df n-2)	Keterangan
X1.1	0,768	0,254	VALID
X1.2	0,759	0,254	VALID
X1.3	0,647	0,254	VALID
X1.4	0,719	0,254	VALID
X1.5	0,773	0,254	VALID
X1.6	0,793	0,254	VALID
X1.7	0,816	0,254	VALID
X1.8	0,824	0,254	VALID
X1.9	0,742	0,254	VALID
X1.10	0,788	0,254	VALID

Sumber : Olah data 2025

Seluruh pernyataan dalam kuesioner variabel Pelatihan dinyatakan valid berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel, karena setiap nilai r hitung melebihi nilai r tabel sebesar 0,2540.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X^2)

Item	rHitung	rTabel(df n-2)	Keterangan
X2.1	0,764	0,254	VALID
X2.2	0,799	0,254	VALID
X2.3	0,785	0,254	VALID
X2.4	0,723	0,254	VALID
X2.5	0,755	0,254	VALID
X2.6	0,774	0,254	VALID
X2.7	0,690	0,254	VALID
X2.8	0,640	0,254	VALID
X2.9	0,784	0,254	VALID
X2.10	0,729	0,254	VALID

Sumber : Olah data 2025

Seluruh pernyataan dalam kuesioner variabel Pengembangan Karir dinyatakan valid berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel, karena setiap nilai r hitung melebihi nilai r tabel sebesar 0,2540.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	rHitung	rTabel(df n-2)	Keterangan
Y.1	0,790	0,254	VALID
Y.2	0,777	0,254	VALID
Y.3	0,762	0,254	VALID
Y.4	0,730	0,254	VALID
Y.5	0,805	0,254	VALID
Y.6	0,757	0,254	VALID

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Y.7	0,773	0,254	VALID
Y.8	0,742	0,254	VALID
Y.9	0,673	0,254	VALID
Y.10	0,762	0,254	VALID

Sumber : Olah data 2025

Seluruh pernyataan dalam kuesioner variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid, berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel, karena setiap nilai r hitung melebihi nilai r tabel sebesar 0,2540.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rtabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,943	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir(X2)	0,936	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,940	0,60	Reliabel

Sumber : Olah data 2025

Seluruh variabel Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari nilai r tabel sebesar 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69678690
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.070
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber : Olah data 2025

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200. Karena 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

B. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisas

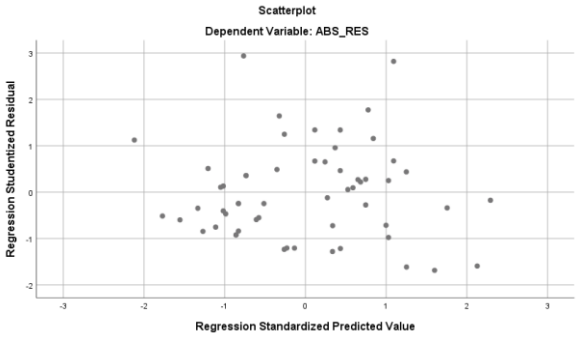
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.551	1.834		3.572	.001
Pelatihan_X1	-.158	.081	-.456	-1.946	.057
Pengembangan_KarirX2	.059	.074	.186	.794	.431

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olah data 2025

Berdasarkan uji Glejser, nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 0,057 dan untuk Pengembangan Karir (X2) adalah 0,431. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Visualisasi scatterplot juga menunjukkan titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, mengkonfirmasi asumsi homoskedastisitas terpenuhi.



Gambar 2 Scatterplot Heteroskedastisitas

Sumber : Data olah pribadi (2025)

Scatterplot antara nilai prediksi dan residual menunjukkan sebaran titik yang acak tanpa pola tertentu, sehingga tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas. Artinya, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan varians residual dianggap konstan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

C. Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1 (Constant)	9.854	2.765		3.564	.001		
Pelatihan_X1	.495	.152	.517	3.250	.002	.203	4.938
Pengembangan_Karir X2	.320	.146	.347	2.186	.033	.203	4.938

Sumber : Olah data 2025

Nilai Tolerance untuk Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) adalah 0,203 (keduanya > 0,100). Nilai VIF untuk Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) adalah 4,938 (keduanya < 10). Ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	9.854	2.765		3.564	.001
Pelatihan_X1	.495	.152	.517	3.250	.002
Pengembangan_X2	.320	.146	.347	2.186	.033

Sumber : Olah data 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: **$Y = 9{,}854 + 0{,}495\ X_1 + 0{,}320\ X_2$**

1) Konstanta (a = 9.854) Menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan (konstan), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) secara teoritis diperkirakan berada pada angka 9,854 satuan.
2) Koefisien Regresi Pelatihan (β1 = 0.495) Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pelatihan, dengan asumsi variabel Pengembangan Karir tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,495 satuan.
3) Koefisien Regresi Pengembangan Karir (β2 = 0.320) Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pengembangan Karir, dengan asumsi variabel Pelatihan tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,320 satuan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

4. **Uji Hipotesis**

A. Uji t (Pengujian Parsial)

Tabel 9 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	9.854	2.765		3.564	.001
Pelatihan_X1	.495	.152	.517	3.250	.002
Pengembangan_X2	.320	.146	.347	2.186	.033

a. Dependent Variable: Kinerja_KaryawanY

Sumber : Olah data 2025

H_1: Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,002 (< 0,05) dan t hitung 3,250 > t tabel 2,002.

H_2: Pengembangan (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi 0,033 (< 0,05) dan t hitung 2,186 > t tabel 2,002.

B. Uji F (Pengujian Simultan)

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1948.637	2	974.319	69.217	.000[b]
	Residual	802.346	57	14.076		
	Total	2750.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_KaryawanY

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_X2, Pelatihan_X1

Sumber : Olah data 2025

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

5. **Koefisien Determinasi**

Tabel 11 Hsil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.854	2.765		3.564	.001
	Pelatihan_X1	.495	.152	.517	3.250	.002
	Pengembangan_X2	.320	.146	.347	2.186	.033

a. Dependent Variable: Kinerja_KaryawanY

Sumber : Olah data 2025

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,698. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69,8% variabilitas variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y), dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel independen Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 30,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Cakrawala Bintang Makmur Jakarta Barat.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
   Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kurniawati (2020) dan Iswan (2021) bahwa pelatihan yang terencana dan terstruktur dapat meningkatkan kapasitas, keterampilan, dan perilaku kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Signifikansi pengaruh pelatihan menunjukkan bahwa investasi perusahaan dalam program pelatihan telah memberikan hasil yang nyata dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan.
2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan
   Hasil ini mendukung pandangan Dessler (2021) dan Deloitte (2024) bahwa peluang pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan retensi karyawan. Adanya jalur karir yang jelas dan kesempatan pengembangan yang diberikan perusahaan terbukti mampu mendorong karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka, yang tercermin dalam peningkatan kinerja.
3. Pengaruh Simultan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan
   Pengaruh simultan yang signifikan menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling melengkapi dan memberikan kontribusi kolektif yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen SDM, di mana pelatihan dan pengembangan karir tidak dapat dipisahkan dan harus berjalan seiring untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Kontribusi sebesar 69,8% menunjukkan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di CV Cakrawala Bintang Makmur Jakarta Barat

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian terhadap 60 karyawan CV Cakrawala Bintang Makmur Jakarta Barat, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai Sig. 0,002 dan t hitung 3,250 > t tabel 2,002.
2. Pengembangan karir juga berpengaruh signifikan, dengan Sig. 0,033 dan t hitung 2,186 > t tabel.
3. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai F hitung 69,217 dan Sig. 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Anggreini. (2023). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo. International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology, 410–421.

Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2024). Applied Psychology in Talent Management.

Deloitte. (2024). Global human capital trends: A boundaryless world. Deloitte Insights.

Dessler G. (2021). Human Resource Management, Global Edition (16th ed.). Pearson.

Dr. Iswan, M. S. (2021). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. Rajawali Pers (PT RajaGrafindo Persada).

Swawikanti, K. (2024). Pengembangan Karir.

Ulrich, D. (2022). The HR Value Proposition.

Gallup. (2021). U.S. employee engagement drops for first year in a decade. Gallup Workplace.

Farida, & Muhammad Naim. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Kesehatan Kota Parepare. DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2(2), 288–296.

Indra D manopo. (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), 335–344.

Kosasih, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. Tirtayasa Ekonomika, 18(2), 114–147.

Kurniawati, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Ciledug. Skripsi.

Lianasari, & A. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi, 21.

Mon & Mulyadi, 2021. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. Artikel Konferensi CoMBInES.

Muthia, sabhira. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi kasus PT. Permodalan Nasional Madani). 4(02), 7823–7830.

Nainggolan, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Ciledug. Skripsi.

Priansa, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.

Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2021). Management, Global edt (15th., Glo). Pearson.

Siti Mar'atush Sholihah, Nanda Yoga Aditiya, E. S. E. (juga S. M. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik pada Regresi Linier Berganda. Jurnal Riset Akuntansi Soedirman, Vol 2(No2).

SOS. (2025). Sumber data internal perusahaan CV Cakrawala Bintang Makmur.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Alfabeta).
Ulfa Aulia, Hasrah Junaidi, Denny Indra Setiawan, dkk. (2024). Statistik Parametrik (Teori dan Aplikasi dengan SPSS). CV Media Sains Indonesia.