

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Windita Putri Bahari

Niken Larasati

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Taat Kuspriyono

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Lady Diana Warpindyastuti

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Abstract: *One of the important factors in sustaining the company's existence in advancing quality and performance management is mastery of the capabilities possessed by Human Resources (HR) and the clarity of career development. A clean and healthy company is certainly due to good employee performance. Employee performance will improve if employees are given training to improve their abilities as well as a clear career development program. This study aims to determine the effect of training and career development on employee performance at CV Windita Putri Bahari. The unit of analysis in this study is the individual employees of CV Windita Putri Bahari. The population in this study were all employees of CV Windita Putri Bahari, totaling 100 employees. By using the Simple Random Sampling Technique using the Slovin formula, there were 50 sample respondents in the questionnaire distribution. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that training and career development on employee performance in the first hypothesis is accepted, because it has a positive effect and the second hypothesis is rejected because career development has a negative effect on employee performance, for the third hypothesis and simultaneously it has a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Training, Career Development, Employee Performance*

Abstrak: Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kemampuan yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dan kejelasan pengembangan karir. Perusahaan yang bersih dan sehat tentu dikarenakan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan akan membaik jika karyawan diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan juga program pengembangan karir yang jelas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV Windita Putri Bahari. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan CV Windita Putri Bahari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Windita Putri Bahari yang berjumlah 100 karyawan. Dengan menggunakan Teknik Sempel Random Sampling dengan menggunakan rumus Slovin terdapat 50 sampel responden pada penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara hipotesis pertama diterima, karena berpengaruh positif dan hipotesis kedua ditolak karena pengembangan karir berpengaruh negatif pada kinerja karyawan, untuk hipotesis ketiga maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi dan menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia selalu menjadi aset utama bagi perusahaan agar terus mampu berkembang. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan lebih mampu mengembangkan kegiatan bisnis yang mereka miliki. Perusahaan perlu menjaga sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan sebagai aset utama di perusahaan.

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 22, 2023; Accepted September 15, 2023

* Niken Larasati

Sumber daya manusia yang handal belum tentu memberikan kontribusi dalam menjamin kelancaran operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang ada dalam perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang utama dalam menunjang kelancaran kegiatan perusahaan. Pada era globalisasi yang semakin maju membentuk persaingan yang semakin tajam, maka dari itu diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk menjalankan pekerjaan.

Pelatihan adalah program yang diberikan kepada karyawan untuk membangun kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Pimpinan akan sangat mendukung adanya pelatihan dikarenakan pelatihan akan membantu karyawan menjadi lebih terampil dan produktif dalam menjalankan pekerjaan dengan pelatihan ini berguna untuk meningkatkan kemampuan pada karyawan CV Windita Putri Bahari sebagai perusahaan yang sangat membutuhkan keahlian para karyawan untuk mengurus proyek-proyek dilapangan.

Pengembangan karir adalah kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan di perusahaan. Dukungan pengembangan karir perlu ada untuk membantu meningkatkan semangat kerja yang ada dari karyawan. Pengembangan karir dibutuhkan sebagai dukungan kepada karyawan agar semangat dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan yang mendapatkan pengembangan karir akan mampu bersikap loyal dalam bekerja kepada perusahaan dibutuhkan pengembangan karir pada CV Windita Putri Bahari agar karyawan merasa semangat dan termotivasi agar mendapatkan kenaikan jabatan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan selalu mendapat perhatian utama dikarenakan kinerja karyawan memegang peranan yang sangat besar bagi kemajuan perusahaan pada CV Windita Putri Bahari sangat berpengaruh dengan pelatihan dan pengembangan karir CV Windita Putri Bahari.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Pelatihan

A. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis, pelatihan juga merupakan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Widodo pelatihan adalah suatu yang berhubungan dengan usaha- usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan(Syitah & Nasir, 2019). Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan ataupun

menggali kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga cara berfikir dan perbaikan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan ataupun instansi tertentu hingga dapat memecahkan permasalahan yang akan dihadapi dimasa yang akan datang. Pemberian pelatihan sangat penting untuk karyawan, karena dapat meningkatkan pengetahuan bagi karyawan terhadap pekerjaan. Pemberian pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan.

2.1.2 Pengembangan Karir

A. Pengertian Pengembangan Karir

Pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin (1982) bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan hasil peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang semakin meningkat dengan tujuan mewujudkan perencanaan karirnya dengan kondisi organisasi (Wakhinuddin, 2020).

C. Manfaat Pengembangan Karir

Pada dasarnya pengembangan karir dapat bermanfaat bagi organisasi maupun karyawan (Afdhal et al., 2023).

1. Bagi organisasi, pengembangan karir dapat:
 - a) Menjamin ketersediaan bakat yang diperlukan
 - b) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan , semua soal yang ada di

2.1.3 Kinerja Karyawan

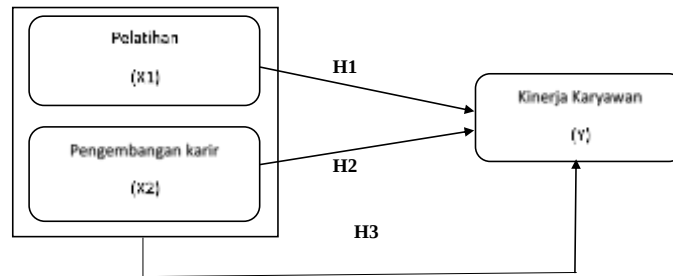
A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Syitah & Nasir, 2019). Pada CV Windita Putri Bahari kinerja karyawan sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam bidangnya.

Pekerjaan seseorang tidak akan terlihat hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik atau belum. Kasmir mengemukakan penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka yang telah dijabarkan di atas maka diputuskan bahwa kinerja karyawan akan dipilih sebagai variabel terikat, seiring dengan pelatihan dan pengembangan karir sebagai variabel bebas yang mempengaruhinya. Hubungan antar variabel tersebut selanjutnya akan dianalisis secara sistematis untuk digunakan dalam merumuskan hipotesis.



Gambar II.1
Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan gabungan dari kata "hipo" yang artinya dibawah, dan "tesis" yang artinya kebenaran. Secara keseluruhan hipotesis berarti dibawah kebenaran (belum tentu benar) dan baru dapat diangkat menjadi suatu kebenaran jika memang telah disertai dengan bukti-bukti (Setyawan, 2021).

Dalam struktur penelitian utamanya penelitian kuantitatif, hipotesis menjadi poin yang penting dalam penelitian. Sesuai dengan kerangka berfikir diatas penulis akan menjelaskan terlebih dahulu pengertian dari pelatihan sebagai (H₁), pengembangan karir (H₂), dan kinerja karyawan (H₃). Hubungan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan telah terbukti melalui beberapa penelitian, menunjukkan bahwa memang pelatihan dan pengembangan karir berdampak pada kinerja karyawan.

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃ : Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

3.5 Teknik Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang ada dalam penelitian ini, maka analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Dengan pendekatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini diolah menggunakan program pengolahan data SPSS 26 adapun instrumen penelitian sebagai berikut :

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2019).

3.5.2 Uji Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk menilai kondisi nilai pengaruh dan indifikasi pengaruh tersebut. Dari hasil analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Pelatihan (X1)	1	0,670	0,279	Valid
	2	0,488	0,279	Valid
	3	0,858	0,279	Valid
	4	0,798	0,279	Valid
	5	0,651	0,279	Valid
Pengembangan Karir (X2)	1	0,703	0,279	Valid
	2	0,608	0,279	Valid
	3	0,432	0,279	Valid
	4	0,549	0,279	Valid
	5	0,455	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,660	0,279	Valid
	2	0,903	0,279	Valid
	3	0,872	0,279	Valid
	4	0,750	0,279	Valid
	5	0,859	0,279	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25 pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menggunakan r tabel dengan nilai signifikan sebesar 5% yaitu 0,279. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid dapat dilihat dari perbandingan antara r hitung dan r tabel yang dimana dikatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (Sugiyono, 2020). Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa setiap indikator butir pertanyaan pada variabel adalah valid, karena semua hasil r hitung lebih besar dari 0,279.

B. Uji Reabilitas

Tabel IV.2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of items	Reliabilitas
Pelatihan (X1)	0,875	5	Baik
Pengembangan Karir (X2)	0,806	5	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,865	5	Baik

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam kategori baik atau reliabel, karena dapat diinterpretasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid apabila Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

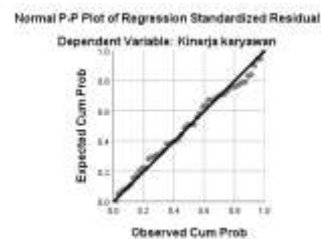
A. Uji Normalitas

Tabel IV.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32452785
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.059
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogov-smirnov ditemukan bahwa nilai signifikan adalah 0,02 lebih besar dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam persamaan regresi ini memiliki distribusi normal. Hal ini diperkuat oleh gambar P-P plot sebagai berikut:



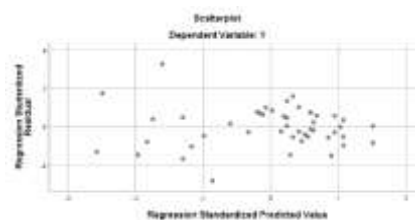
Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Gambar IV.1

Hasil Uji Normalitas dengan PP Plot

Berdasarkan gambar P-P Plot di atas, terlihat bahwa titik-titik plot tersebar secara merata di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh memiliki distribusi yang normal.

B. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Gambar IV.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Data grafik di atas terlihat bahwa pola sebaran titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu dan persebarannya di atas atau dibawah nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heterokedastistias dalam model ini terpenuhi yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

C. Uji Multikolinearitas

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.355	1.588		2.113	.040		
	Pelatihan	.694	.117	.739	5.943	.000	.356	2.810
	Pengembangan karir	.169	.143	.147	1.185	.242	.356	2.810

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas besaran nilai tolerance untuk variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karir diatas 0,10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas. Hal ini diperkuat oleh nilai variance inflation factor (VIF) yang berada di bawah 10,0.

Tabel IV.5
Kesimpulan Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
Pelatihan (X1)	0,356	2,810	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan Karir (X2)	0,356	2,810	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV.6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.355	1.588		2.113	.040
	Pelatihan	.694	.117	.739	5.943	.000
	Pengembangan karir	.169	.143	.147	1.185	.242

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

4.2.3 Uji Koefisien Korelasi

Tabel IV.7
Uji Koefisien Korelasi X1 dan Y

Correlations		X1	Y
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Hasil berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi pelatihan sebesar 0,857 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,80-1,00” yang berarti tingkat hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Kemudian uji koefisien korelasi pada X2 dan Y.

Tabel IV.8
Uji Koefisien Korelasi X2 dan Y

Correlations		X2	Y
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Hasil berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi pengembangan karir sebesar 0,740 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,60-0,799” yang berarti tingkat hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.9
Uji Koefisien Determinasi X1 dan Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.728	2.38343

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan data hasil koefisien determinasi (R^2) model summary diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,734 yang dapat di interpretasikan nilai pengaruh variabel bebas

pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,734 atau 73,4 % selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel IV.10
Uji Koefisien Determinasi X2 dan Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.538	3.10829

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan data hasil koefisien determinasi (R^2) model summary diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,548 yang dapat di interpretasikan nilai pengaruh variabel bebas pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 0,190 atau 19.0 % selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel IV.11
Uji Koefisien Determinasi X1,X2 dan Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.731	2.37347

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data hasil koefisien determinasi (R^2) model summary diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,742 yang dapat di interpretasikan nilai pengaruh variabel bebas pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 0,742 atau 74,2 % selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

4.2.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel IV.12
Uji Hipotesis Parsil (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.355	1.588		2.113	.040		
Pelatihan	.694	.117	.739	5.943	.000	.356	2.810
Pengembangan Karir	.169	.143	.147	1.185	.242	.356	2.810

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 25 penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi. Jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis dapat diterima.

Tabel IV.13
Kesimpulan Uji Hipotesis Parsial

Variabel Bebas	T Hitung	T Tabel	Kriteria
Pelatihan	5,943	2,011	Berpengaruh
Pengembangan Karir	1,185	2,011	Tidak Berpengaruh

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Variabel pelatihan (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki t hitung sebesar 5,943 dan nilai sign. $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan nilai t hitung $5,943 > t$ table 2,011 maka H1 diterima, berarti terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV Windita Putri Bahari secara signifikan.

Variabel pengembangan karir (X2) terhadap (Y) memiliki t hitung 1,185 dan nilai sign $0,242 < 0,05$. Dapat disimpulkan nilai t hitung $1,185 > t$ tabel 2,011 maka H2 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV Windita Putri Bahari secara signifikan.

4.2.6 Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel IV.14
Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	760.212	2	380.106	67.474	.000 ^b
	Residual	264.768	47	5.633		
	Total	1024.980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Pada uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV Windita Putri Bahari. Hal ini disebabkan karena nilai F hitung $> F$ table, yang dimana F hitung sebesar $67,474 > F$ tabel sebesar 3,195 dan didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya syarat diterimanya hipotesis (H3) adalah nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini memberikan jawaban terhadap tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya. Ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Windita Putri Bahari. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

A. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji hipotesis secara parsial pada hipotesis pertama (H1) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa nilai t hitung $5,943 > t$ table $2,011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima. Selain itu nilai signifikansi pada tabel IV.15 sebesar $0,000$ yang masih berada dibawah $0,05$. Hal ini juga mendukung kesimpulan bawah adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dalam penelitian ini hasil uji hipotesis pertama (H1) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan,

B. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji hipotesis secara parsial pada hipotesis pertama (H2) yang menyatakan adanya pengaruh negatif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa nilai t hitung $1,185$ dan nilai sign $0,242 < 0,05$., sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 ditolak. Selain itu nilai signifikansi pada tabel IV.15 sebesar $0,242$ yang masih berada dibawah $0,05$. Hal ini juga mendukung kesimpulan bawah adanya pengaruh negatif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

C. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F sebesar $67,474$. Hal ini bisa diartikan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV Windita Putri Bahari. Hal ini disebabkan karena nilai F hitung sebesar $67,474$ lebih besar daripada F tabel sebesar $3,195$ selain itu nilai signifikan sebesar $0,000$ juga memenuhi syarat di terimanya hipotesis ini yaitu nilai signifikansi yang kurang dari $0,05$.

Hasil uji hipotesis simultan ini secara langsung menjawab tujuan penelitian yang telah dijelaskan di atas, bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

4.4 Implikasi Penelitian

Implikasi adalah suatu dampak langsung dari hasil penemuan pada penelitian ilmiah. Hasil dari penelitian ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Windita Putri Bahari. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir tidak adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil dari penelitian. Keterbatasan penelitian tersebut ialah:

1. Penelitian ini memfokuskan pada CV Windita Putri Bahari dengan jumlah sampel yang diobservasi hanya 50 orang. Namun keterbatasan tersebut tidak memungkinkan untuk menggambarkan pelatihan dari karyawan CV Windita Putri Bahari.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan karir sebagai faktor yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan di CV Windita Putri Bahari, Namun masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di CV Windita Putri Bahari yang belum dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian penelitian ini belum mencakup secara keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV Windita Putri Bahari.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data, dimana terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak sepenuhnya menunjukkan keadaan yang sebenarnya,

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian setelah menganalisis dan menguji pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Windita Putri Bahari, yang artinya semakin banyak pelatihan yang di jalankan di suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dikatakan berpengaruh karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai taraf signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05, H_1 diterima dan dengan nilai t hitung sebesar 5,943 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,011. Hipotesis pertama telah terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV Windita Putri Bahari.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Windita Putri Bahari, yang artinya pengembangan karir yang di terapkan di perusahaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dikatakan tidak berpengaruh karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai taraf signifikan yang ditentukan yaitu 0,05 , H_2 ditolak dengan nilai t hitung sebesar 1,185 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,011.

Hipotesis kedua telah terbukti bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV Windita Putri Bahari.

3. Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja karyawan pada CV Windita Putri Bahari. Dikatakan berpengaruh karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. H3 diterima dan dengan nilai F hitung sebesar 67,474 lebih besar dari F tabel sebesar 3,195. Hipotesis ketiga telah terbukti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara bersamaan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV Windita Putri Bahari.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan acuan bagi CV Windita Putri Bahari dalam meningkatkan kinerja karyawan dan peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian ini selanjutnya.

1. Bagi CV Windita Putri Bahari, sebaiknya selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan dan pengembangan karir. Dalam kegiatan bekerja perlu memperhatikan dan menjalankan pelatihan yang efektif antar karyawan maupun atasan agar tercapainya tujuan bersama dan hubungan yang saling memotivasi untuk saling mengembangkan karir bersama dan sebaiknya melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga kinerja karyawan meningkat. Serta atasan perlu memberikan contoh yang baik kepada para bawahannya seperti tidak terlambat datang ke kantor dan menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu dan penuh inovasi baru agar mampu dicontoh oleh para karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti CV Windita Putri Bahari atau perusahaan dengan populasi responden yang lebih banyak, agar nilai uji statistic dapat diubah dan untuk peneliti selanjutnya dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel maupun indikator yang berbeda sehingga memperoleh hasil yang lebih akurat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdhal, Rijal, S., Sinaga, I. N., Tobari, Yulianadewi, I., Masyitah, S. M., Tannady, H., Setiawan, R., Hermana, C., Hina, H. B., Arta, D. N. C., Ratnawati, Nurhab, M. I., Surip, & Rukmana, A. Y. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Setyawan, D. A. (2021). Modul Hipotesis Dan Variabel Penelitian. Penerbit TAHTA MEDIA.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. ALFABETA.

- Syitah, S. U., & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.
- Wakhinuddin. (2020). *Perkembangan Karir konsep dan implikasinya*. UNP Press.