

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang

Vina Aulia^{1*}, Ibrahim Bali Pamungkas²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Corresponding E-mail: na.vinaaulia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang yang berjumlah 210 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,548 + 0,578X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,565 yang menunjukkan hubungan sedang, serta koefisien determinasi sebesar 31,9%. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,562 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,997, sehingga hipotesis diterima. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,330 + 0,587X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,506 dan koefisien determinasi sebesar 25,6%. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,762 lebih besar dari t tabel sebesar 1,997. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,896 + 0,452X_1 + 0,337X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,653 menunjukkan hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 42,6%. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,148 lebih besar dari F tabel sebesar 3,14. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and career development on employee performance, both partially and simultaneously, at PT Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang. The research method used was a quantitative method with a causal associative approach. The population in this study consisted of all employees of PT Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang, totaling 210 employees, with a sample of 68 respondents determined using the Slovin formula with a 10% margin of error. Data collection was conducted through observation and by distributing questionnaires to employees as respondents. The data analysis techniques used included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using the t-test and F-test. The results showed that training had a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 17.548 + 0.578X_1$, a correlation coefficient of 0.565 indicating a moderate relationship, and a coefficient of determination of 31.9%. Hypothesis testing resulted in a t-count of 5.562, greater than the t-table value of 1.997, indicating the hypothesis was accepted. Career development also had a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 21.330 + 0.587X_2$, a correlation coefficient of 0.506, and a coefficient of determination of 25.6%. Simultaneously, training and career development had a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 8.896 + 0.452X_1 + 0.337X_2$, a correlation coefficient of 0.653 indicating a strong relationship, and a coefficient of determination of 42.6%. The F-test result showed an F-count of 24.148, greater than the F-table value of 3.14. Thus, training and career development were proven to have a significant effect on employee performance.

Keywords: Training; Career Development; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat signifikan dalam sebuah perusahaan karena berperan sebagai penggerak utama tercapainya visi dan misi organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia (Wulandari, 2024), dan secara keseluruhan keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para pekerjanya (Aprilia, 2021). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

**Tabel 1 : Kinerja Karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra10)
Gading Serpong Tangerang Tahun 2023–2025**

Penilaian Kinerja Karyawan	2023	2024	2025
Kualitas Kerja	70%	60%	80%
Kuantitas Kerja	71%	65%	80%
Tanggung Jawab	80%	75%	85%
Rata-rata Penilaian	74,3%	67,5%	82%

Sumber: PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra10)

Data pada Tabel 1 menunjukkan penurunan penilaian kinerja karyawan pada tahun 2024 (67,5%, kategori kurang baik) dibandingkan tahun 2023 (74,3%, kategori cukup baik), meskipun kembali meningkat pada tahun 2025 (82%, kategori baik). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja karyawan belum berlangsung stabil dari tahun ke tahun. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, seperti gaji, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komunikasi, pelatihan, dan pengembangan karir (Surbakti, 2022), di mana pelatihan dan pengembangan karir merupakan upaya penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Halipah & Husein, 2024).

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2016). Hasil pra-survei terhadap 34 responden pada lima indikator pelatihan menunjukkan 80 dari 170 jawaban (47%) menyatakan “Ya”, mengindikasikan pelaksanaan pelatihan yang belum berjalan optimal, terutama pada aspek kesesuaian program dengan kebutuhan peserta dan penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain pelatihan, pengembangan karir juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan kesempatan kenaikan jabatan yang lebih baik (Jalaludin & Oktavianti, 2024). Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat berkembang secara maksimal (Handoko, 2018). Hasil pra-survei pada lima indikator pengembangan karir menunjukkan 90 dari 170 jawaban (53%) menyatakan “Ya”, yang berarti program pengembangan karir sudah berjalan namun belum optimal, khususnya pada aspek kesempatan pengembangan dan kesiapan karyawan menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ramdhan (2022), Ananto et al. (2023), serta Setiawan dan Irwansyah (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Hamzah dan Resdiana (2023) menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Latif et al. (2025) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi hasil tersebut menjadi salah satu alasan pentingnya penelitian ini dilakukan.

Penelitian ini mengambil lokasi di PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang karena cabang ini mencerminkan kompleksitas tantangan sumber daya manusia pada sektor ritel bahan bangunan, yang berbeda karakteristiknya dengan sektor jasa maupun manufaktur yang lebih banyak diteliti pada penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian (gap research) sekaligus memberikan kontribusi teoretis dan praktis, khususnya sebagai dasar perumusan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan kontekstual bagi perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, sebagaimana diuraikan lebih lanjut pada bagian pengembangan hipotesis. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Data primer dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner berskala Likert kepada karyawan sebagai responden penelitian, kemudian dianalisis menggunakan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi dan determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 29. Melalui tahapan tersebut, pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat diukur secara terstruktur dan teruji secara statistik.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor ritel bahan bangunan, serta kontribusi praktis sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan karir yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

1. Pelatihan (X1)

Menurut Hasibuan (2016), pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Indikator pelatihan dalam penelitian ini meliputi: peserta, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, serta tujuan dan sasaran pelatihan.

2. Pengembangan Karir (X2)

Menurut Handoko (2018), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat berkembang secara maksimal. Indikator pengembangan karir meliputi: kesempatan pengembangan, kesiapan mengisi jabatan lebih tinggi, pencapaian tujuan karir, kontribusi terhadap organisasi, serta motivasi dan kepuasan pegawai.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2 : Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Ramadhan (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Catur Mitra Sehati Sentosa	Pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 45,708 > F_{tabel} 3,16$; sig. $0,000 < 0,05$)
Ananto et al. (2023)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Setiawan & Irwansyah (2024)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prestasi Jakarta Hebat Depok	Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,199 + 0,257X_1 + 0,598X_2$ dan nilai korelasi sebesar 0,835
Susandy & Sugandha (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dayacipta Kemasindo	Terdapat pengaruh signifikan variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} pelatihan kerja 112,543 > F_{tabel} 3,09$; $F_{hitung} pengembangan karir 96,085 > F_{tabel} 3,09$)
Hamzah & Resdiana (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Dunia	Pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 58,340 > F_{tabel} 2,77$; sig. $0,000 < 0,05$)

Berdasarkan penelitian terdahulu, sebagian besar studi menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Hal ini menunjukkan perlunya pengujian ulang dalam konteks perusahaan dan sektor industri yang berbeda, sebagaimana dilakukan dalam penelitian ini.

Pengembangan Hipotesis

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang.

H2 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang.

H3 : Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Fauzi et al., 2024). Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di PT Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang yang berjumlah 210 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 68 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner, dengan instrumen yang disusun menggunakan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Definisi operasional variabel penelitian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 : Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X1) — Hasibuan (2016)	Peserta; pelatih; materi pelatihan; metode pelatihan; tujuan dan sasaran pelatihan	Likert
Pengembangan Karir (X2) — Handoko (2018)	Kesempatan pengembangan; kesiapan mengisi jabatan lebih tinggi; pencapaian tujuan karir; kontribusi terhadap organisasi; motivasi dan kepuasan pegawai	Likert
Kinerja Karyawan (Y) — Mangkunegara (2017)	Kualitas kerja; kuantitas kerja; tanggung jawab; kerja sama; inisiatif	Likert

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas (korelasi Pearson Product Moment) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha) untuk menguji kelayakan instrumen; uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), uji heteroskedastisitas (uji Glejser), dan uji autokorelasi (Durbin-Watson); analisis regresi linear sederhana dan berganda; analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi; serta pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5%. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Instrumen

Hasil uji validitas terhadap 10 item pernyataan pada masing-masing variabel Pelatihan

(X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan seluruh item memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,433 sampai dengan 0,719, lebih besar dari r tabel sebesar 0,239 ($n = 68$; $df = 66$; $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Pelatihan sebesar 0,752, Pengembangan Karir sebesar 0,797, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,776, seluruhnya lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga residual model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,875 dan VIF sebesar 1,143 untuk kedua variabel independen, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi 0,631 untuk Pelatihan dan 0,242 untuk Pengembangan Karir, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji autokorelasi dengan Durbin-Watson menghasilkan nilai 1,983, berada pada rentang 1,55–2,46, sehingga model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Analisis Regresi, Korelasi, Determinasi, dan Uji Hipotesis

Hasil pengujian regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F disajikan pada Tabel 4.1

Tabel 4 : Hasil Analisis Regresi, Korelasi, Determinasi, dan Uji Hipotesis

Model	Persamaan Regresi	r / R	R^2	t / F hitung (tabel)	Keterangan
$X1 \rightarrow Y$	$Y = 17,548 + 0,578X1$	0,565	31,9%	$t = 5,562$ (1,997)	Sig.; H1 diterima
$X2 \rightarrow Y$	$Y = 21,330 + 0,587X2$	0,506	25,6%	$t = 4,762$ (1,997)	Sig.; H2 diterima
$X1, X2 \rightarrow Y$	$Y = 8,896 + 0,452X1 + 0,337X2$	0,653	42,6%	$F = 24,148$ (3,14)	Sig.; H3 diterima

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 29, 2026 (taraf signifikansi seluruh uji: $p < 0,05$)

Nilai koefisien korelasi 0,565 dan 0,506 berada pada interval 0,400–0,599 (kategori sedang), sedangkan nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,653 berada pada interval 0,600–0,799 (kategori kuat). Nilai t hitung dan F hitung pada seluruh model lebih besar dari nilai tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima pada ketiga hipotesis penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 31,9% dan tingkat hubungan sedang ($r = 0,565$). Temuan ini konsisten dengan teori Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan berfungsi meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, serta sejalan dengan hasil penelitian Ramdhan (2022) dan Ananto et al. (2023) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan program pelatihan pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra10), semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 25,6% dan tingkat hubungan sedang ($r = 0,506$). Hasil ini mendukung teori Handoko (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir membantu pegawai meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja, serta mempersiapkan pegawai menghadapi tanggung jawab yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Setiawan dan Irwansyah (2024) serta Susandy dan Sugandha (2021), namun berbeda dengan temuan Latif et al. (2025) yang menunjukkan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan, sehingga perbedaan konteks organisasi dan sektor industri diduga menjadi faktor pembeda hasil penelitian.

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 42,6% dan tingkat hubungan kuat ($R = 0,653$), lebih besar dibandingkan kontribusi masing-masing variabel secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sejalan dengan temuan Hamzah dan Resdiana (2023) serta Wulantika dan Qurbani (2024). Secara praktis, hasil ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu mengintegrasikan program pelatihan dengan sistem pengembangan karir yang terstruktur agar peningkatan kinerja karyawan dapat berlangsung lebih optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan kontribusi sebesar 31,9% dan tingkat hubungan sedang. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan kontribusi sebesar 25,6% dan tingkat hubungan sedang. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 42,6% dan tingkat hubungan yang kuat, lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Dengan demikian, seluruh hipotesis dalam penelitian ini (H_1 , H_2 , dan H_3) diterima, dan dapat disimpulkan bahwa peningkatan pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra10) Gading Serpong Tangerang.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain cakupan penelitian yang hanya dilakukan pada satu cabang perusahaan sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada cabang atau perusahaan lain, serta hanya menggunakan dua variabel independen (pelatihan dan pengembangan karir) padahal kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kejelasan tujuan dan sasaran setiap program pelatihan melalui penyampaian informasi yang lebih rinci mengenai manfaat dan hasil yang diharapkan, serta memberikan kesempatan pengembangan karir yang lebih luas kepada karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang relevan. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan pengawasan dan evaluasi kualitas kerja karyawan secara berkala agar hasil pekerjaan lebih sesuai dengan standar yang ditetapkan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan serta memperluas cakupan populasi dan sampel penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*.
- Hamzah, M., & Resdiana, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Dunia.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Latif, M. A., Sucipto, R. H., & Annisa, T. I. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ramdhan, M. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Catur Mitra Sejati Sentosa.
- Sari, A. K., & Komarudin, K. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susandy, C., & Sugandha, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dayacipta Kemasindo.
- Susanti, R., & Yulianti, R. R. M. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.
- Wahyudi, Y., & Nauli, P. P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten.
- Wijayanti, J. A., & Wardhani, R. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jantra Techno Indonesia di Kota Malang.
- Wulandari. (2024). Peran Sumber Daya Manusia dalam Keberhasilan Perusahaan.
- Wulantika, A. P., & Qurbani, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Pamulang