

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PANASONIC GOBEL ENERGY INDONESIA

Siti Nurul Aini Dwiyaniti¹
sitinurulainidwiyaniti@gmail.com
Yennia Endriastuty²
yenia.endriastuty@gmail.com

^{1,2}STIE Dharma Agung Indonesia

ABSTRACT

Training and career development is a way to improve employee performance, while employee performance is the level of achievement or work results obtained by an employee in carrying out their duties and responsibilities in accordance with the standards or targets set by the company. This study aims to determine how much influence Training and Career Development has on Employee Performance at PT. Panasonic Gobel Energi Indonesia. Data collection techniques were through questionnaires using a Likert scale. The sample taken using the Slovin formula, amounting to 57 respondents who were employees of PT. Panasonic Gobel Energi Indonesia. The data analysis methods used were multiple regression analysis, F test, t test and determination coefficient test. The results of the multiple regression model showed that the regression coefficient value of the Training variable (X1) was 0.171 and the regression coefficient value of the Career Development variable (X2) was 0.131. The results of the F test and t test showed that (1) Training had a significant effect on employee performance at PT. Panasonic Gobel Energi Indonesia, (2) Career Development had a significant effect on employee performance at PT. Panasonic Gobel Energi Indonesia, (3) Training and career development together had a significant effect on employee performance at PT. Panasonic Gobel Energi Indonesia. The coefficient of determination test showed that the influence of Training and Career Development on Employee Performance was 18%, while 82% was influenced by other variables that could not be detected in this study.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance.

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan karir adalah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Sampel yang diambil menggunakan rumus slovin, berjumlah 57 responden

yang merupakan para karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji F, uji t dan Uji Koefisien Determinasi. Hasil dari model regresi berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,171 dan nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,131. Hasil uji F dan uji t menunjukkan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, (2) Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, (3) Pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Dalam uji koefisien determinasi didapatkan hasil bahwa pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan sebesar 18 % sedangkan 82% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat terdeteksi dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era persaingan global yang semakin kompetitif, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Perusahaan tidak hanya dituntut menghadirkan inovasi teknologi, tetapi juga memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang relevan dan mampu beradaptasi dengan dinamika industri. Dua aspek penting dalam peningkatan kualitas SDM adalah pelatihan (training) dan pengembangan karir (career development), yang diyakini berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan berfungsi meningkatkan kemampuan teknis maupun non-teknis karyawan, sedangkan pengembangan karir memberikan arah pertumbuhan jangka panjang melalui sistem penilaian, rotasi jabatan, dan kesempatan promosi. Jika kedua aspek ini berjalan dengan

optimal, perusahaan dapat menciptakan karyawan yang produktif, adaptif, dan berkomitmen tinggi terhadap tujuan organisasi.

PT Panasonic Gobel Energy Indonesia (PECGI) sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang energi dan elektronik, secara konsisten melaksanakan program pelatihan seperti on-the-job training, pelatihan teknis produksi, kepemimpinan, serta soft skills. Selain itu, perusahaan memiliki jalur pengembangan karir terstruktur melalui coaching, rotasi jabatan, dan sistem promosi berbasis kinerja. Berdasarkan data internal, lebih dari 75% karyawan telah mengikuti pelatihan dalam dua tahun terakhir, namun hanya 58% karyawan yang mengalami peningkatan signifikan pada penilaian kinerja tahun 2024.

Temuan lain menunjukkan bahwa 45% karyawan merasa jalur pengembangan karir masih kurang jelas, dan hanya 55% yang menilai pelatihan relevan dengan tugas pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara program pengembangan SDM dengan dampak terhadap kinerja. Evaluasi kinerja tahun 2022-2024 juga menunjukkan tren penurunan pada kategori "Sangat Baik" dan peningkatan pada kategori "Cukup", yang menguatkan indikasi bahwa efektivitas pelatihan dan pengembangan karir belum optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan antara implementasi pelatihan dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan strategi pengembangan SDM perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia?

3. Apakah pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia?

Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia.

LANDASAN TEORI

1. Pelatihan (*Training*)

Menurut Henry Simamora (2020) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengajarkan mereka konsep, keterampilan, pedoman, atau sikap baru.

Menurut Raymond A. Noe (2020) pelatihan adalah upaya yang direncanakan untuk Membantu pekerja mengembangkan perilaku, informasi, dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka.

Menurut Mondy (2020) Peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk mengoptimalkan kinerja kerja mereka dilakukan melalui pelatihan.

Menurut Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Pasal 1 Ayat (9) Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Sesuai dengan persyaratan dan tanggung jawab di tempat kerja, Untuk menyampaikan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keahlian dan keterampilan tertentu, pelatihan kerja terdiri dari sejumlah tugas.

2. Pengembangan Karir (*Career Development*)

Pengembangan karir adalah upaya organisasi dalam membantu karyawan untuk merencanakan dan mengembangkan karier mereka secara berkelanjutan (Mondy & Martocchio, 2021)

Joharis dan Haidir, (2022) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang di suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Menurut Danang Sunyoto (2022) pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi pegawai dan materi yang tersedia serta menerapkan cara cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut ke dalam suatu jabatan.

Menurut Balbed & Ketut (2019) Menegaskan bahwa inisiatif pengembangan karier yang diimplementasikan oleh organisasi atau

perusahaan pasti akan mendapatkan respons positif dari karyawan dalam bentuk kinerja yang unggul; oleh karena itu, baik organisasi atau perusahaan maupun karyawan harus mendukung pengembangan karier.

3. Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

"Menurut Robbins "Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang karyawan secara keseluruhan di dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target/sasaran, atau kriteria."

Menurut Mangkunegara "Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan ketika mereka melakukan tanggung jawab yang diberikan". Kegiatan ini meningkatkan pengambilan keputusan personel dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja pekerjaan mereka dan memungkinkan perusahaan untuk memahami bagaimana kinerja karyawan dibandingkan dengan standar organisasi. Kinerja karyawan memiliki indikator yaitu kualitas, jumlah, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan menguji hipotesis dan menilai secara

numerik pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan adalah kausal-asosiatif untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Mengacu pada Sugiyono (2022), metode kuantitatif digunakan karena seluruh data diolah dalam bentuk angka melalui teknik statistik. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survei menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada responden sesuai kriteria. Data utama dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner.

Lokasi penelitian adalah PT Panasonic Gobel Energy Indonesia yang berlokasi di Cibitung, Bekasi, Jawa Barat. Lokasi tersebut dipilih karena tingginya minat masyarakat untuk bekerja di perusahaan tersebut serta perlunya mengetahui efektivitas pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan selama lima bulan, mulai Februari hingga Juni 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh Karyawan Operator Finishing pada bagian LBD Finishing Factory 1 Production dengan jumlah 130 karyawan. Mengacu pada Handayani (2020) dan Sugiyono (2020), populasi adalah keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi objek generalisasi penelitian. Sampel ditentukan menggunakan probability sampling jenis simple random sampling dengan rumus Slovin

presisi 10%. Berdasarkan perhitungan: $n = 130 / (130 \times 0,01 + 1) = 56,7$ dibulatkan menjadi 57 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, sesuai dengan panduan Sugiyono (2020), untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap variabel pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan. Kuesioner dibagikan melalui Google Form untuk memudahkan responden. Selain data primer, penelitian juga menggunakan data sekunder berupa dokumen, arsip, dan sumber resmi lain yang relevan.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui pengolahan statistik. Pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan model $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$. Uji validitas dilakukan dengan Pearson Correlation mengacu pada Ghazali (2020), yaitu membandingkan nilai r hitung dengan r tabel ($df = 55$; $r_{tabel} = 0,339$). Item dianggap valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha melalui SPSS, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha $> 0,600$. Selanjutnya dilakukan uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot berdasarkan kriteria Ghazali dalam Roswiman & Elazhari (2021), uji multikolinearitas mengacu pada Janie (2015) dan Duli (2019), serta uji heteroskedastisitas menggunakan scatter

plot dan uji Glejser sesuai panduan Ghozali dalam Christine et al. (2019).

Pengujian hipotesis meliputi uji parsial (uji t) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sesuai dengan Ghozali (2018), dengan tingkat signifikan 0,05. Hipotesis ditolak apabila nilai sig < 0,05. Selanjutnya dilakukan uji simultan (uji F) untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

Kuesioner	rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.794	0.2201	Valid
X1.2	0.844	0.2201	Valid
X1.3	0.837	0.2201	Valid
X1.4	0.850	0.2201	Valid
X1.5	0.833	0.2201	Valid
X1.6	0.858	0.2201	Valid
X1.7	0.759	0.2201	Valid
X1.8	0.810	0.2201	Valid
X1.9	0.775	0.2201	Valid
X1.10	0.790	0.2201	Valid

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1) atas 10 pertanyaan menunjukkan hasil rhitung pada variabel pelatihan memiliki nilai > rtabel yaitu 0,2201 maka mendapatkan kesimpulan bahwa hasil validitas tes variabel pelatihan dikatakan valid atau

layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

Kuesioner	Rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0.789	0.2201	Valid
X2.2	0.725	0.2201	Valid
X2.3	0.737	0.2201	Valid
X2.4	0.701	0.2201	Valid
X2.5	0.781	0.2201	Valid
X2.6	0.811	0.2201	Valid
X2.7	0.715	0.2201	Valid
X2.8	0.809	0.2201	Valid
X2.9	0.746	0.2201	Valid
X2.10	0.764	0.2201	Valid

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 2. Hasil Uji Validitas pengembangan karir (X2) atas 10 pertanyaan menunjukkan hasil rhitung pada variabel pengembangan karir memiliki nilai > rtabel yaitu 0,2201 maka mendapatkan kesimpulan bahwa hasil valid tes variabel pengembangan karir dikatakan valid atau layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kuesioner	rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0.273	0.2201	Valid
Y.2	0.235	0.2201	Valid
Y.3	0.273	0.2201	Valid
Y.4	0.276	0.2201	Valid
Y.5	0.257	0.2201	Valid
Y.6	0.258	0.2201	Valid
Y.7	0.192	0.2201	Valid
Y.8	0.311	0.2201	Valid
Y.9	0.273	0.2201	Valid
Y.10	0.496	0.2201	Valid

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) atas 10 pertanyaan menunjukkan hasil rhitung pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai $> r_{tabel}$ yaitu 0,2201 maka mendapatkan kesimpulan bahwa hasil validitas tes variabel kinerja karyawan dikatakan valid atau layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Cronbach'sAlpha	NofItem
0.849	10

Sumber: Data diolah penulis 2025

Dari Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Pelatihan (X1) nilainya sebesar 0.849, dinyatakan nilai tersebut $> 0,600$. Maka pernyataan kuesioner Pelatihan keseluruhan dikatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X2)

Cronbach'sAlpha	NofItem
0.940	10

Sumber: Data diolah penulis 2025

Dari Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Pengembangan Karir (X2) nilainya sebesar 0,940 dinyatakan nilai tersebut $> 0,600$. Maka pernyataan kuesioner

pengembangan karir keseluruhan dikatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (X3)

Cronbach'sAlpha	NofItem
0.614	10

Sumber: Data diolah penulis 2025

Dari Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 0,614 dinyatakan nilai tersebut $> 0,600$. Maka pernyataan kuesioner kinerja karyawan Keseluruhan dikatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas (One Sampel Kolmogorof-Smirnov Test)

	TEST OF NORMALITY					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pelatihan	0.114	57	0.063	0.930	57	0.003
Pengembangan Karir	0.89	57	0.200	0.950	57	0.020
Kinerja Karyawan	0.117	57	0.49	0.958	57	0.046

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 7. Hasil Uji Normalitas (One Sampel Kolmogorof-Smirnov Test) dapat diketahui bahwa besarnya nilai kolmogorof-Smirnov Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) nilainya lebih besar dari batas signifikansi ($> 0,05$) yang berarti data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	0,698	1.432
	Pengembangan karir	0,698	1.432

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas diketahui bahwa nilai toleransi pada variabel independen pelatihan dan pengembangan karir sama-sama menunjukkan nilai 0,698 yang artinya nilai toleransi dari semua variabel independen $> 0,10$ sehingga dinyatakan tidak ada korelasi antar variabel independen.

Sedangkan nilai VIF pada Pelatihan dan Pengembangan Karir sama-sama mempunyai nilai 1.432 yang menunjukkan dimana semua variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$ sehingga dalam model regresi ini baik dan tidak terjadi multikolinearitas serta memenuhi syarat normalitas data.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,458 ^a	0,210	0,180	2,060	1,945

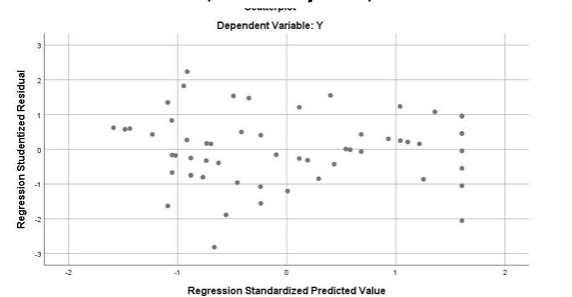
Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi, pada penelitian ini

didapatkan hasil DW Test (Durbin Watson Test) sebesar 1,945 ($n=57$, $k=2$, diperoleh nilai $dU = 1,645$ dan $4-dU = 2,355$). Hasil yang diperoleh dari Rumus DW yang terletak diantara dU dan $4-dU$ atau $dU < DW < 4-dU$ yaitu $1,645 < 1,945 < 2,355$ sehingga mendapatkan kesimpulan bahwa model persamaan ini tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas (scatterplot)



Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y serta titik tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Maka kesimpulannya adalah dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,307	3,255		10,232	0,000
	Pelatihan (X1)	0,171	0,084	0,269	2,030	0,047
	Pengembangan Karir (X2)	0,131	0,049	0,351	2,641	0,011

Sumber: Data diolah penulis 2025

Dari analisa Tabel 10 di atas Hasil Uji Regresi Linear Berganda diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

$$Y = 33,307 + 0,171 (X1) + 0,131 (X2)$$

Keterangan :

Y = variabel independen X1

X2 = variabel dependen

A = constant

b1, b2 = koefisien regresi

e = pengaruh faktor lain (epsilon)

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

1. Nilai constant sebesar 33,307 jadi setiap variabel dianggap bernilai konstan atau nilai $X = 0$, maka pelatihan nilainya sebesar 33,307. Angka ini menggambarkan tingkat dasar kinerja karyawan yang dicapai tanpa adanya intervensi atau dukungan dari program pelatihan maupun pengembangan karir. Secara teoritis, angka

konstanta ini mencerminkan bahwa meskipun pelatihan dan pengembangan karir tidak diberikan, masih terdapat faktor-faktor lain di luar model (seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dll.) yang turut memengaruhi kinerja karyawan secara umum. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak selalu berasal dari kebijakan formal perusahaan, seperti pelatihan atau jenjang karir.

2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,171 bahwa nilai variabel pelatihan menunjukkan jika pelatihan meningkat 1 responden dan yang lain konstan, maka kesimpulannya dapat diperkirakan bahwa nilai variabel pelatihan sebesar 0,171. Koefisien ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan skor pada variabel pelatihan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,171 poin, dengan asumsi bahwa variabel lainnya, yakni pengembangan karir (X2), dalam kondisi tetap atau tidak berubah. Nilai signifikansi sebesar 0,047 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bersifat signifikan secara statistik, artinya kontribusi pelatihan terhadap peningkatan kinerja bukanlah hasil kebetulan semata, melainkan memiliki

hubungan yang nyata dan dapat dibuktikan secara ilmiah.

3. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,131 bahwa nilai variabel pengembangan karir menunjukkan jika Pengembangan Karir meningkat 1 responden dan yang lain konstan, maka kesimpulannya dapat diperkirakan bahwa nilai variabel pengembangan karir sebesar 0,131. Koefisien regresi sebesar 0,131 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel pengembangan karir, dengan asumsi bahwa variabel pelatihan (X_1) dalam kondisi tetap, akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,131 poin. Artinya, pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak sebesar variabel pelatihan (X_1), namun tetap signifikan. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,011, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik, sehingga hubungan keduanya tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki dasar yang kuat dalam data penelitian.

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,355	2	42,179	11,081	0,000 ^b
	Residual	205,540	54	3,806		
	Total	289,895	56			

a. Predictor

:Pelatihan, dan Pengembangan Karir

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F), maka didapatkan hasil Fhitung sebesar 11,081 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat digunakan untuk dilakukan pengujian lebih lanjut. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ yang berarti Variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, model regresi yang dibangun layak untuk digunakan dalam pengujian lebih lanjut karena mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara menyeluruh.

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)		10,232	0,000
Pelatihan	0,307	2,030	0,047
Pengembangan Karir	0,210	2,641	0,011

Sumber: Data diolah penulis 2025

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan secara parsial diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan sebesar 0,000 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,307 sedangkan thitung sebesar 2,030 > ttabel 1,674. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel pelatihan (X1) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y)” dan H1 diterima.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan secara parsial diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan sebesar 0,047 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,210 sedangkan thitung sebesar 2,641 > ttabel 1,674. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara

variabel pengembangan karir (X2) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y)” dan H2 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,458 ^a	0,210	0,180	2,060

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

b. Dependent Variable : kinerja karyawan

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.19 R Square (R^2) = 0,210, nilai ini menunjukkan bahwa 21% variasi perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan karir. Dengan kata lain, kedua variabel ini secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 21% terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Nilai Adjusted R Square = 0,180, nilai ini digunakan untuk mengoreksi R^2 agar lebih akurat, khususnya ketika jumlah variabel independen lebih dari satu. Adjusted R^2 sebesar 0,180 atau 18% menunjukkan bahwa setelah disesuaikan, 18% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh model ini, dan sisanya 82% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi intrinsik, budaya kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Nilai standard Error of the Estimate = 2,060, merupakan besar rata-rata kesalahan dalam memprediksi nilai kinerja karyawan. Semakin kecil nilai ini, semakin baik model dalam memprediksi. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²) didapatkan nilai adjusted R square dengan nilai 0,726. Hal ini berarti pelatihan dan pengembangan karir dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 72,6% dan 27,4% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model dan tidak dapat terdeteksi dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh bahwa variabel pelatihan (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,171 dengan nilai signifikansi 0,047 (< 0,05). Nilai ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan dalam program pelatihan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,171 poin, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil uji t (parsial) memperkuat bahwa pengaruh tersebut signifikan, karena nilai t hitung = 2,030 dan sig. = 0,047, sehingga hipotesis H1 diterima. Temuan ini didukung oleh hasil uji simultan (Uji F) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan bersama dengan pengembangan karir

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (F hitung = 11,081; sig. = 0,000).

Berdasarkan uji koefisien determinasi, diketahui bahwa kontribusi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 21% (R² = 0,210) dan 18% setelah disesuaikan (Adjusted R² = 0,180). Ini menunjukkan bahwa pelatihan, meskipun bukan satu-satunya faktor, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Temuan ini selaras dengan teori Robbins dan Judge (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan bentuk investasi strategis perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis karyawan. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan dapat memperoleh keterampilan baru, memperkuat kompetensi yang sudah dimiliki, dan meningkatkan kesiapan menghadapi tugas-tugas kerja yang semakin kompleks.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X₂) memiliki koefisien regresi sebesar 0,131 dengan nilai signifikansi 0,011, lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Artinya, setiap

peningkatan satu satuan dalam pengembangan karir akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,131 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,641 dengan signifikansi 0,011, artinya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik, dan hipotesis H2 diterima. Secara simultan, bersama dengan pelatihan, variabel ini juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja, sebagaimana dibuktikan melalui uji F (F hitung = 11,081, sig. = 0,000).

Pengembangan karir merupakan proses perencanaan dan peningkatan potensi individu dalam jangka panjang, termasuk penyediaan kesempatan untuk promosi, pelatihan lanjutan, rotasi pekerjaan, mentoring, dan perencanaan karir. Program ini dapat memberikan kejelasan arah karir dan memperkuat motivasi kerja.

Menurut Dessler (2020), pengembangan karir tidak hanya meningkatkan kesiapan karyawan untuk menduduki posisi lebih tinggi, tetapi juga memberikan rasa aman, semangat kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa diperhatikan pengembangan karirnya akan menunjukkan komitmen lebih tinggi dan produktivitas yang meningkat.

3. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan analisis ANOVA (Uji F) yang ditampilkan pada Tabel 4.17, diperoleh nilai F hitung sebesar 11,081 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.

Selain itu, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,180 menunjukkan bahwa sebesar 18% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel pelatihan dan pengembangan karir, sedangkan sisanya 82% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi.

Temuan ini selaras dengan pandangan Mathis & Jackson (2020), yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh intervensi strategis dalam bidang pengembangan SDM, khususnya pelatihan dan perencanaan karir. Karyawan yang diberikan pelatihan akan memiliki keterampilan yang lebih relevan dan siap pakai, sedangkan pengembangan karir memberi mereka arah, tujuan, serta semangat untuk berprestasi dalam jangka panjang. Menurut Robbins & Judge (2021), kombinasi pelatihan dan pengembangan karir menciptakan sistem pembelajaran yang berkesinambungan, yang secara

langsung berdampak pada peningkatan kinerja, loyalitas, dan efektivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hipotesa 1. Pelatihan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi 0,047 ($< 0,05$). Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif membantu meningkatkan kemampuan kerja, efisiensi, dan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. Hipotesa 2. Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pengembangan karir juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,011. Ini berarti, semakin baik jalur pengembangan karir yang disediakan perusahaan, maka semakin besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian target kerja. Program pengembangan karir yang baik menciptakan semangat kerja dan loyalitas yang tinggi.
3. Hipotesa 3. Pelatihan dan Pengembangan Karir Secara Bersama-sama Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Melalui uji simultan (F) diperoleh nilai

signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,180 menjelaskan 18% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini.

Saran

1. Untuk Manajemen PT Panasonic Gobel Energy Indonesia

Manajemen perlu meningkatkan kualitas pelatihan dengan menyesuaikan materi terhadap kebutuhan kerja dan perkembangan teknologi. Perusahaan disarankan untuk merancang program pelatihan berkelanjutan dengan evaluasi rutin dan metode pelatihan yang interaktif. Pengembangan karir karyawan sebaiknya dirancang secara transparan, dengan jalur promosi dan rotasi jabatan yang jelas serta program coaching atau mentoring.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, atau kompensasi untuk melihat pengaruh yang lebih luas terhadap kinerja karyawan. Disarankan juga menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) agar mendapatkan hasil yang lebih komprehensif, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

3. Untuk Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam mengembangkan materi pembelajaran terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek pelatihan dan pengembangan karir. Akademisi diharapkan dapat mengembangkan model pelatihan dan karir berbasis kompetensi dan kebutuhan industri saat ini, agar dapat diimplementasikan secara nyata dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Balbed, I. K., & Ketut, I. (2019). *Pengembangan karir dalam perspektif manajemen SDM*. Denpasar: Pustaka Bali Press.
- Christine, L., Manurung, S., & Ginting, R. (2019). *Analisis statistik untuk penelitian manajemen*. Medan: Graha Ilmu.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Analisis multivariate dan ekonometrika*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi penelitian sosial dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Janie, D. N. A. (2015). *Statistika deskriptif dan inferensial untuk penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Joharis, H., & Haidir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Mondy, R. W. (2020). *Human resource management*. Pearson.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Roswiman, A., & Elazhari, M. (2021). *Analisis data statistik menggunakan SPSS*. Padang: UNP Press.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif untuk ilmu sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003).