



UJoST

e-ISSN: 2962-9179



Universal Journal of Science and Technology

Vol. 5 No. 1 (2025)

The Influence of Training and Career Development on Employee Performance at PT Adis Dimension Footwear. (Case Study at PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang in the POD (People Organization Development) Division)

Jujun Juanda , Khairul Fahmi

Tanri Abeng University, Indonesia

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of training and career development on employee performance at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja Tangerang, especially in the People Organization Development (POD) section. The research method used is quantitative with an associative approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS software version 25. The results showed that the training variable had a significant effect on employee performance, as indicated by the calculated t value $>$ t table ($4.657 > 2.00575$) and a significance of $0.000 < 0.05$. On the other hand, career development did not have a significant effect on employee performance with a calculated t value $<$ t table ($1.950 < 2.00575$) and a significance of $0.057 > 0.05$. However, simultaneously, training and career development had a significant effect on employee performance with a calculated F value $>$ F table ($18.232 > 3.18$) and a significance of $0.000 < 0.05$. Based on these findings, it can be concluded that training is a crucial factor in improving employee performance, while career development requires a more targeted approach to significantly contribute to performance improvement.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance, PT. Adis Dimension Footwear

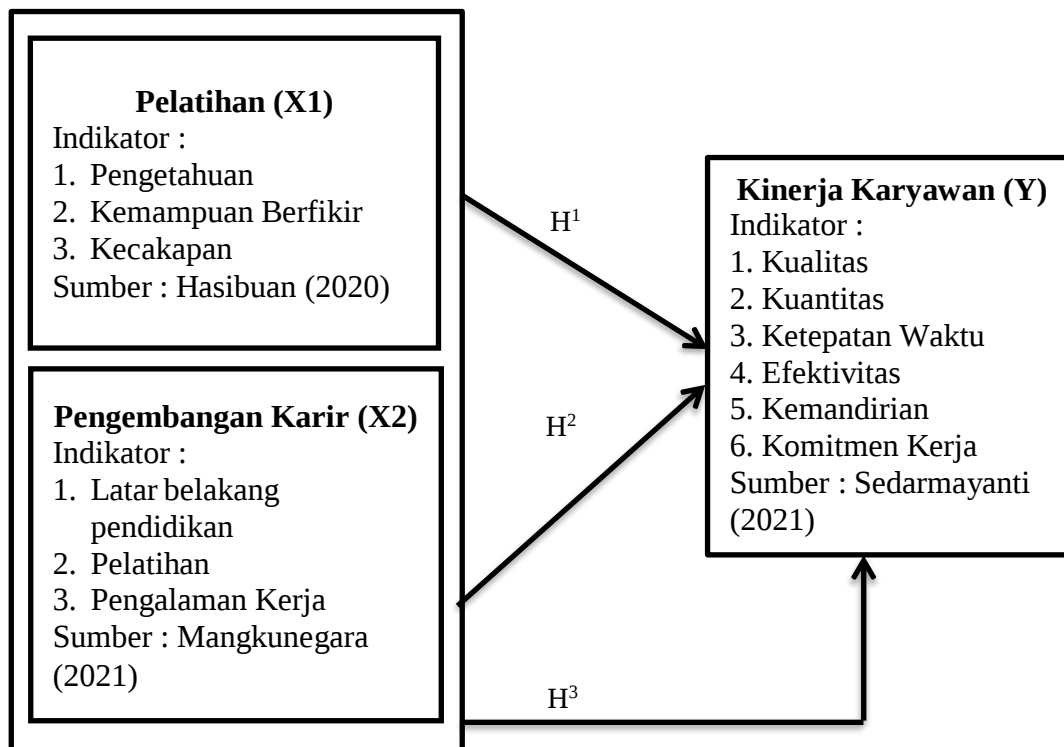
PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek fundamental dalam suatu organisasi yang berperan dalam mengelola tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi yang tepat dalam mengelola SDM agar dapat mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, kompensasi, hingga penilaian kinerja. Salah satu tujuan utama dari manajemen SDM adalah memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat bekerja secara optimal. Dengan pengelolaan SDM yang baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mengelola SDM secara efektif, seperti rendahnya tingkat keterampilan karyawan, kurangnya motivasi, serta minimnya kesempatan pengembangan karir yang berdampak pada tingkat turnover yang tinggi (Dessler, G. 2020). Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawan terbaik yang dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perkembangan bisnisnya. Karyawan yang berkualitas tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang baik tetapi juga mampu bekerja secara inovatif dan berkolaborasi dalam tim. Untuk mendapatkan karyawan terbaik, perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif, seperti proses rekrutmen yang selektif, pemberian pelatihan yang berkelanjutan, serta program



pengembangan karir yang jelas. Namun, banyak perusahaan masih menghadapi kendala dalam mempertahankan karyawan terbaik mereka akibat rendahnya kepuasan kerja serta kurangnya kesempatan untuk berkembang. Fenomena ini juga terjadi di PT. Adis Dimension Footwear, di mana perusahaan harus menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi, karena adanya persaingan ketat dengan perusahaan manufaktur lain yang menawarkan kompensasi dan fasilitas yang lebih baik. Oleh karena itu, strategi dalam mengelola dan mempertahankan karyawan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan (Noe et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja yang baik ditandai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien, produktivitas yang tinggi, serta kualitas kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di sektor manufaktur. Fenomena yang terjadi di PT. Adis Dimension Footwear menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih memiliki tingkat produktivitas yang rendah akibat kurangnya keterampilan yang memadai serta motivasi kerja yang menurun. Selain itu, adanya beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang kurang mendukung juga dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pelatihan kerja dan pengembangan karir yang berkelanjutan (Robbins & Judge, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, namun dua aspek utama yang memiliki peran signifikan adalah pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Sementara itu, pengembangan karir bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan dalam memperluas kompetensinya serta meningkatkan prospek karir di dalam perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT. Adis Dimension Footwear menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang kompeten dalam menjalankan tugasnya akibat keterbatasan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, banyak karyawan yang merasa kurang memiliki prospek karir yang jelas, sehingga menurunkan motivasi mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karir bukan hanya memberikan manfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga membantu perusahaan dalam mencapai target bisnis yang lebih optimal (Sutrisno, 2022). Pelatihan kerja merupakan suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik. Pelatihan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti pelatihan di tempat kerja (*on-the-job training*), pelatihan di luar pekerjaan (*off-the-job training*), pelatihan berbasis teknologi, serta workshop atau seminar yang mendukung peningkatan kompetensi. Namun, dalam realitasnya, masih banyak perusahaan yang belum menerapkan pelatihan kerja secara optimal. Fenomena di PT. Adis Dimension Footwear menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan mesin produksi baru akibat kurangnya program pelatihan yang berkelanjutan. Terjadi kesalahan dalam pengoperasian mesin, seperti salah input, alur kerja yang tidak sesuai SOP, hingga kerusakan ringan pada mesin. Produktivitas menurun, karena waktu pengerjaan meningkat akibat kebingungan teknis. Kualitas produk tidak konsisten, karena ketidaktepatan dalam proses produksi. Motivasi kerja menurun, karena tekanan dari atasan atas kesalahan yang sebenarnya disebabkan oleh kurangnya pelatihan. Hal ini berakibat pada rendahnya efisiensi kerja serta meningkatnya tingkat kesalahan dalam produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan program pelatihan kerja guna memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka (Hasibuan, 2021). Pengembangan karir merupakan suatu upaya perusahaan

dalam membantu karyawan untuk meningkatkan jenjang karir mereka melalui berbagai program yang dirancang secara sistematis. Program pengembangan karir mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan karir, promosi, mutasi, rotasi kerja, serta pelatihan lanjutan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Namun, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang belum memberikan perhatian yang cukup terhadap pengembangan karir karyawan. Fenomena yang terjadi di PT. Adis Dimension Footwear menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang akibat kurangnya sistem promosi yang transparan serta minimnya program rotasi pekerjaan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka. Kurangnya transparansi dalam proses promosi, di mana karyawan tidak memahami indikator yang dijadikan acuan untuk kenaikan jabatan, Minimnya program rotasi kerja, yang membuat keterampilan karyawan tidak berkembang secara menyeluruh lintas divisi, Tidak adanya perencanaan karir individual, sehingga banyak karyawan merasa stagnan dan tidak tahu arah pengembangan diri mereka di perusahaan, Kurangnya pelatihan lanjutan, terutama yang relevan dengan tren industri terbaru. Akibatnya, beberapa karyawan memilih untuk berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan prospek karir yang lebih jelas. Oleh karena itu, pengembangan karir harus menjadi prioritas bagi perusahaan agar dapat mempertahankan tenaga kerja berkualitas serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Mangkunegara, 2020).. Kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis



Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian, yang akan diuji melalui analisis data. Berdasarkan landasan teori dan kerangka konsep yang telah disusun, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adis Dimension Footwear.
- H₂ : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adis Dimension Footwear.
- H₃ : Pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adis Dimension Footwear.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen, yaitu Pelatihan Kerja (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan data numerik yang diolah melalui analisis statistik. Dalam konteks penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adis Dimension Footwear. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang pada bagian POD (*People Organization Development*) sebanyak 55 Karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis bertujuan untuk menguji tingkat kebenaran hipotesis secara parsial maupun simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya hasil uji t menggunakan SPSS Versi 25.0 sebagaimana berikut:

1. Uji T Parsial

Uji-t bertujuan untuk menguji tingkat kebenaran hipotesis secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya hasil uji t menggunakan SPSS Versi 25 sebagaimana berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji T Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.596	9.738		2.115	.039
	Pelatihan	.340	.073	.529	4.657	.000
	Pengembangan Karir	.258	.132	.222	1.950	.057

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data Primer (Diolah Peneliti, SPSS25)

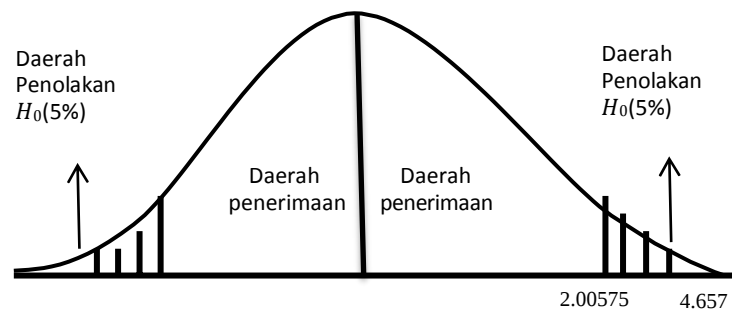
Berdasarkan tabel di atas untuk menguji pengaruh variabel apakah hipotesis diterima atau ditolak, Menentukan nilai t_{table} sebagai batas daerah penerimaan atau penolakan hipotesis

dapat dilakukan dengan rumus (dk)

= $n-k$ dimana n = banyak sampel, sedangkan k = banyaknya variable. Dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05). Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh nilai t_{tabel} 2.00575.

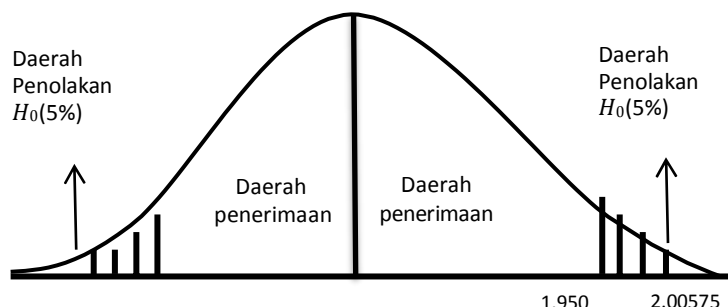
1. Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel Pelatihan sebesar 4.657, ini berarti nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $4.657 > 2.00575$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0.05 yaitu 0.000 dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini Bersebrangan dengan Penelitian Indra D. Manoppo¹ Rosalina A. M. Koleangan² Yantje Uhing (2021). H_0 diterima artinya Pelatihan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak



Gambar 4. 3
Daerah Pengujian Kurva Uji t (X_1) terhadap (Y)

Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 1.950 dan nilai signifikansi 0.057. Karena nilai t_{hitung} $1.950 < T_{\text{Tabel}}$ 2.00575, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir tidak signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang artinya Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Nurul Fizia, M. Imam Muttaqijn (2019) yang Beranggapan Bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan



Gambar 4. 4
Daerah Pengujian Kurva Uji t (X2) terhadap (Y)

2. Uji F Simultan

Uji-F bertujuan untuk menguji tingkat kebenaran hipotesis secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya hasil uji F menggunakan SPSS Versi 25.0 sebagaimana berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500.966	2	250.483	18.232	.000 ^b
	Residual	714.416	52	13.739		
	Total	1215.382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

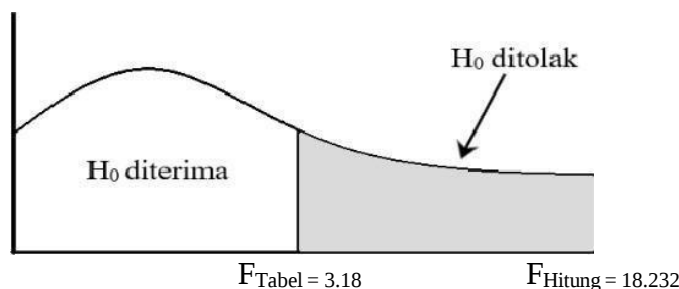
Sumber: Data Primer (Diolah Peneliti, SPSS25)

Kriteria pengambilan keputusan uji F (simultan)

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Menentukan nilai F_{tabel} , sebagai batas daerah penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilakukan dengan rumus $(dk) = n - k$ dimana n = banyak sampel, sedangkan k = banyaknya variabel dengan taraf signifikan

$\alpha = (0,05)$ maka diperoleh nilai F_{tabel} , sebesar 3,18. Karena nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, ($18.232 > 3,18$) dan nilai signifikansi dibawah 0,05 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4. 5
Daerah Pengujian Kurva Uji F (X1) dan (X2) terhadap (Y)

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil *output* di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel Pelatihan sebesar 4.657, ini berarti nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $4.657 > 2.00575$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0.05 yaitu 0.000 dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang pada Bagian POD (*People Organazation Development*).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fahrozi, R., et al. (2022). Dalam penelitian yang dilakukan di PT. Sarana Media Transindo, Jakarta, ditemukan bahwa pelatihan memiliki kontribusi sebesar 61,7% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 10,684 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,984, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Siagian, M. P. I., et al. (2023). Penelitian di Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar $10,947 > t_{\text{tabel}}$ 2,009 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, komitmen organisasi dan motivasi juga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan.



Mahesa, R. I., Pasulu, M., & Gemini, P. (2024). Dalam studi di Kantor Desa Panakukkang, Kabupaten Gowa, ditemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Dalam penelitian ini, peneliti membuat beberapa asumsi untuk mendukung kelancaran proses pengumpulan dan analisis data. Peneliti mengasumsikan bahwa seluruh responden memiliki pemahaman yang cukup terhadap setiap pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan dan menjawab dengan jujur sesuai dengan kondisi yang sebenarnya tanpa adanya tekanan dari pihak manapun. Selain itu, peneliti juga mengasumsikan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang pada bagian POD (People Organization Development) telah berjalan sesuai dengan prosedur dan standar yang berlaku di perusahaan, baik dari segi materi, metode, maupun instruktur pelatihan. Peneliti juga mengasumsikan bahwa kinerja karyawan dapat diukur secara objektif berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, seperti ketepatan waktu, produktivitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan pengaruh nyata dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hasil output Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 1.950, ini berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1.950 < 2.00575$ dan nilai signifikansi lebih besar dari pada 0.05 yaitu 0.057 dengan taraf signifikansi $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang pada Bagian POD (*People Organazation Development*).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rialmi & Patoni (2020) melakukan penelitian di PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan, dan menemukan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang lemah dengan kinerja karyawan. Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,3820 lebih kecil dari t_{tabel} 2,0262, dengan signifikansi $0,703 > 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Putri & Frianto (2019) dalam studi di PT Barata Indonesia (Persero) Gresik, menemukan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi.

Krishernawan (2017) meneliti di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang dan menemukan bahwa pengembangan



karir tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, pengembangan karir berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen karir dan kepuasan karir, masing-masing sebesar 0,155 dan 0,148. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen dan kepuasan karir.

Dalam penelitian ini, peneliti membuat beberapa asumsi untuk mendukung proses pengumpulan dan analisis data. Peneliti mengasumsikan bahwa seluruh responden memahami isi kuesioner dengan baik dan memberikan jawaban secara jujur dan objektif sesuai dengan kondisi nyata di lingkungan kerja mereka. Selain itu, peneliti mengasumsikan bahwa program pengembangan karir yang dilaksanakan oleh PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang pada bagian POD (People Organization Development) telah dijalankan sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan, baik dalam bentuk pelatihan, rotasi kerja, maupun jenjang karir yang ditetapkan. Peneliti juga mengasumsikan bahwa indikator-indikator pengukuran kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mampu menggambarkan kondisi kinerja secara menyeluruh dan akurat, sehingga hasil analisis mencerminkan hubungan yang sebenarnya antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menentukan nilai F_{tabel} , sebagai batas daerah penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilakukan dengan rumus $(dk) = n - k$ dimana n = banyak sampel, sedangkan k = banyaknya variabel dengan taraf signifikan $\alpha = (0,05)$ maka diperoleh nilai F_{tabel} , sebesar 3,18. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $(18,232 > 3,18)$ dan nilai signifikansi dibawah 0,05 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang pada bagian POD (People Organization Development), diperoleh nilai probabilitas (*sig F change*) = 0,000. Karena ini nilai *sig F change* $0,00 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat.

Penelitian yang dilakukan oleh Dede Ahmad di PT. Tunas Jaya Perkasa (2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, nilai F_{hitung} sebesar 48,363 lebih besar dari F_{tabel} 3,17, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti berada di bawah ambang batas 0,05. Ini menandakan bahwa kedua variabel bebas, yaitu pelatihan dan pengembangan karir, secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah sebesar



65,9%, yang menunjukkan bahwa 65,9% variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karir, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini memperkuat argumen bahwa keberhasilan peningkatan kinerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari peran pelatihan yang berkelanjutan dan perencanaan pengembangan karir yang jelas.

Temuan serupa juga diungkap dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasbullah (2022) di PT. Sinar Dunia. Dalam penelitiannya, diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F_{hitung} sebesar 58,340 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,77, serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,728 menjelaskan bahwa kontribusi kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan mencapai 72,8%, angka yang cukup besar dan menunjukkan pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini menekankan bahwa perusahaan yang memiliki sistem pelatihan yang terstruktur dan program pengembangan karir yang progresif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk mencapai target kerja secara lebih optimal.

Lebih lanjut, penelitian oleh Nurlina dan Syamsul di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar (2021) juga mendukung temuan sebelumnya. Mereka menemukan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 87,988 lebih besar daripada F_{tabel} 3,08, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan yang sangat dinamis dan kompetitif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan teknis maupun peningkatan jenjang karir, mampu meningkatkan loyalitas, efektivitas kerja, dan pencapaian kinerja secara menyeluruh. Dalam konteks ini, pelatihan tidak hanya dilihat sebagai kegiatan formalitas semata, melainkan sebagai strategi utama untuk memperkuat kompetensi karyawan dan mendorong performa kerja yang berkelanjutan.

Ketiga penelitian tersebut secara konsisten memberikan bukti bahwa pelatihan dan pengembangan karir merupakan kombinasi yang saling melengkapi dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Ketika kedua program tersebut dirancang dan diimplementasikan secara sinergis, perusahaan dapat merasakan dampak positif yang signifikan dalam pencapaian target organisasi dan peningkatan kualitas kerja individu. Hal ini mendukung kesimpulan dalam penelitian Anda bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, terutama pada bagian People Organization Development (POD).



Dalam penelitian ini, peneliti membuat beberapa asumsi untuk memastikan bahwa proses analisis data berjalan secara objektif dan hasil yang diperoleh dapat dipercaya. Peneliti mengasumsikan bahwa seluruh responden yang terlibat memahami isi kuesioner dengan baik dan memberikan jawaban yang jujur tanpa pengaruh eksternal yang dapat mengganggu validitas data. Peneliti juga mengasumsikan bahwa program pelatihan dan pengembangan karir yang diterapkan di PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, khususnya pada bagian People Organization Development (POD), telah dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Selain itu, peneliti mengasumsikan bahwa teknik analisis yang digunakan, termasuk uji F, sesuai dan tepat untuk mengukur pengaruh simultan antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, serta bahwa data yang dianalisis memenuhi syarat asumsi klasik seperti normalitas, linieritas, dan homoskedastisitas. Dengan demikian, hasil analisis dapat mencerminkan pengaruh yang sesungguhnya dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur (Studi Kasus di PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang pada Bagian POD (*People Organazation Development*)) adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang pada Bagian POD (*People Organazation Development*). Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS 25 yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.657 > 2.00575$) dan nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Tidak terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang pada Bagian POD (*People Organazation Development*). Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS 25 yaitu nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.950 < 2.00575$) dan nilai signifikansi $0,057 > (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang pada Bagian POD (*People Organazation Development*). Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS 25 yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($18.232 > 3,18$) dan nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berarti peningkatan kompensasi dan penempatan yang cocok secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4. Mengingat terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir, PT. Adis Dimension Footwear perlu meninjau dan memperbaiki strategi pelatihan mereka. Perusahaan dapat melakukan evaluasi berkala terhadap sistem penempatan saat ini dan memastikan bahwa karyawan dilatih sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat turnover karyawan.
5. Meskipun Pengembangan karir tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan tetap perlu memperhatikan kebijakan pengembangan karir sebagai salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. PT. Adis Dimension Footwear dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan karir yang lebih komprehensif.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Adis Dimension Footwear harus mengadopsi pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia. Ini berarti perusahaan perlu memperhatikan dan mengintegrasikan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan. Dengan pendekatan yang komprehensif ini, perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik dan mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gomes, F. C. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Sofyandi, H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Handoko, T. H. (2023). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Nugroho, A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmawati, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, B. (2022). Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan. Jakarta: Gramedia.
- Sudarmanto, S. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suprihanto, J. (2021). Manajemen Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarno, A. (2023). Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan: Teori dan Aplikasi. Surabaya: Indomedia.
- Tampubolon, T. (2023). Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Era Digital. Bandung: Rosda.
- Wibowo, W. (2023). Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, H. (2022). Evaluasi Kinerja Karyawan dan Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Anwar, R. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan Modern. Bandung: Alfabeta.
- Haris, A. (2022). Pengukuran Kinerja Karyawan: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Gramedia.
- Lestari, D. (2023). Kedisiplinan dan Produktivitas Kerja dalam Organisasi. Surabaya: Indomedia.
- Maulana, Y. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nugraha, F. (2022). Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priyono, B. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan dalam Era Digital. Jakarta: Salemba Empat.
- Putri, M. (2023). Evaluasi Kinerja dan Strategi Pengembangan SDM. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmadani, S. (2023). Produktivitas Karyawan dalam Lingkungan Kerja yang Dinamis. Jakarta: Kencana.
- Setiawan, B. (2022). Analisis Kuantitas dan Kualitas Kerja dalam Peningkatan Produktivitas. Yogyakarta: Andi.
- Saputra, R. (2023). Loyalitas Karyawan dan Dampaknya terhadap Perusahaan. Bandung: Pustaka Jaya.
- Suryadi, D. (2022). Efisiensi dan Efektivitas dalam Manajemen Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Widodo, H. (2023). Strategi Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan. Surabaya: Indomedia.