

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FAJAR FARMATAMA JAKARTA SELATAN

Adinda Nurhela Sari¹, Fathan Arif, S.E., M.M.²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: nurhelas@gmail.com¹, dosen02154@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This research aims to determine the partial influence of training on employee performance; partial influence of career development on employee performance; The simultaneous influence of training and career development on employee performance at PT Fajar Farmatama, South Jakarta.

Methods. The method used is quantitative with an associative approach.

Findings. The research results show a partial influence between training on employee performance at PT Fajar Farmatama, South Jakarta, regression equation $Y = 27.716 + 0.554$ There is a partial influence between career development on employee performance at PT Fajar Farmatama, South Jakarta, with the regression equation $Y = 40.027 + 0.451$ There is a simultaneous influence between training and career development on employee performance at PT Fajar Farmatama, South Jakarta, with the regression equation $Y = 19.524 + 0.476 (X_1) + 0.277 (X_2)$, a correlation coefficient of 0.631, a coefficient of determination R^2 of 0.398 and $F_{count} 22.135 > F_{table} 3.13$.

Implication. The results of the f test obtained $F_{count} 22.135 > F_{table} 3.13$, meaning that simultaneously there is a significant influence of training and career development on employee performance and the coefficient of determination is 0.398. This illustrates that the variables training (X_1) and career development (X_2) have an influence of 39.8% on employee performance (Y), while the remaining 60.2% is influenced by other variables not examined in the research.

Keywords. Training, Career Development and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan; pengaruh secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan; pengaruh secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan.

Metode. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

Hasil. Hasil penelitian terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan persamaan regresi $Y = 27,716 + 0,554 X_1$, koefisien korelasi 0,583, koefisien determinasi R^2 sebesar 0,339 dan $t_{hitung} 5,911 > t_{tabel}$

1,995; Terdapat pengaruh secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan, dengan persamaan regresi $Y = 40,027 + 0,451 X_2$, Koefisien Korelasi sebesar 0,415, koefisien determinasi R^2 sebesar 0,172 dan $t_{hitung} 3,762 > t_{tabel} 1,995$; Terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan, dengan persamaan regresi $Y = 19,524 + 0,476 (X_1) + 0,277 (X_2)$, koefisien korelasi sebesar 0,631, koefisien determinasi R^2 sebesar 0,398 dan $F_{hitung} 22,135 > F_{tabel} 3,13$.

Implikasi. Hasil uji f diperoleh $F_{hitung} 22,135 > F_{tabel} 3,13$ artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,398. Hal ini menggambarkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) memiliki pengaruh sebesar 39,8% terhadap kinerja karyawan (Y), sementara 60,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata Kunci. Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Terjadinya era globalisasi di Indonesia sekarang ini mengakibatkan pertukaran dari segi informasi, teknologi dan sumber daya akan terus meningkat dari waktu ke waktu. Dalam sebuah perusahaan tentunya ingin tujuan yang telah ditetapkan mencapai keberhasilan, sehingga membutuhkan peran sumber daya manusia untuk mengelola manajemen agar dapat beroperasi secara optimal. Sumber daya manusia berperan penting didalam sebuah perusahaan, maka pengelolaannya yang optimal berupa pekerjaan dari seorang manajemen. Apabila sumber daya manusia tidak kompeten dan tidak sesuai kriteria maka perusahaan akan jauh dalam mencapai tujuannya dan perusahaan tersebut tidak akan bertahan dalam jangka panjang.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang mempengaruhi kinerja didalam perusahaan, dengan adanya pelatihan ini karyawan dapat mengembangkan kemampuannya, meningkatkan motivasi dan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugasnya, pelatihan juga membantu karyawan untuk mengikuti perkembangan teknologi dan tren terbaru di industri, sehingga dapat terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Tetapi hal ini justru tidak sesuai, dari hasil penelitian yang dilakukan pelatihan PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan belum bisa dikatakan baik, hal ini dapat dilihat bahwa masih kurangnya pemberian kesempatan dalam mengikuti pelatihan kepada honorer serta pelatih yang kurang berinteraksi dengan peserta yang mengakibatkan kurangnya pemahaman. Harusnya perusahaan membuat sebuah kebijakan yang jelas tentang pelatihan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan secara menyeluruh.

Selain itu, pengembangan karir merupakan salah satu pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan karena jika ingin mencapai suatu tujuan perusahaan memberikan pengembangan karir yang sesuai akan memudahkan pencapaian tujuan tersebut dengan cepat. Tetapi hal ini kurang di terapkan oleh perusahaan karena kurangnya posisi jabatan yang disiapkan dan karyawan kurangnya rasa ingin berkompetisi dalam meningkatkan karir. Harusnya perusahaan dapat memberikan kebijakan yang jelas terhadap pengembangan karir, memberikan informasi yang jelas kepada karyawannya dan memberikan arahan terhadap karirnya.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Pelatihan

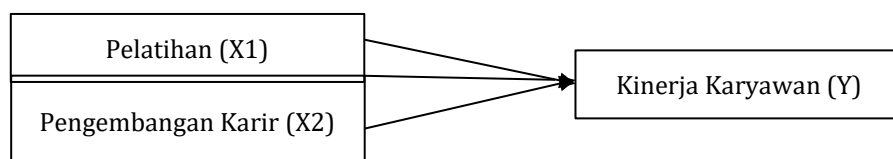
Menurut Roger dan Caple dalam Sumardjo dan Priansa (2018:116) mendefinisikan bahwa "pelatihan kerja merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan".

Pengembangan Karir

Menurut Mondy dalam Adjunct dan Marniati (2020:113) mendefinisikan bahwa "pengembangan karir adalah aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan".

Kinerja Karyawan

Menurut Ajabar (2020:28) mengatakan bahwa "kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Suriasumantri dalam Rahmadi (2020:9) mengatakan bahwa “kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan”.

- $H_a : p_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan.
- $H_a : p_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan.
- $H_a : p_3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) mendefinisikan bahwa “jenis penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan data yang benar-benar ada dan data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan”. Kemudian penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) menjelaskan bahwa “metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan berjumlah 70 pegawai, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer (Teknik observasi dan kuesioner) dan data sekunder (perpustakaan dan jurnal).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan.	0,457	0,2352	Valid
2.	Setelah mengikuti pelatihan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.	0,594	0,2352	Valid
3.	Pelatihan diberikan untuk pengembangan sikap sehingga timbulnya profesionalitas dalam pekerjaan.	0,308	0,2352	Valid
4.	Materi pelatihan yang disampaikan sudah sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan.	0,298	0,2352	Valid
5.	Materi pelatihan yang disampaikan sudah sesuai dengan deskripsi pekerjaan.	0,338	0,2352	Valid
6.	Materi yang disiapkan dalam pelatihan jelas	0,526	0,2352	Valid

	dan mudah dipahami.			
7.	Metode pelatihan yang diberikan oleh pelatih telah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan.	0,669	0,2352	Valid
8.	Metode pelatihan yang diberikan saat pelatihan mudah dimengerti dan dipahami.	0,412	0,2352	Valid
9.	Metode pelatihan dapat diterapkan oleh karyawan secara efektif.	0,266	0,2352	Valid
10.	Peserta pelatihan dipilih melalui seleksi yang objektif oleh perusahaan.	0,259	0,2352	Valid
11.	Peserta pelatihan mampu memahami materi pelatihan yang disampaikan oleh pelatih.	0,382	0,2352	Valid
12.	Perusahaan memberikan pelatihan terhadap karyawan lama dan karyawan baru.	0,608	0,2352	Valid
13.	Pelatih sangat menguasai materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan.	0,513	0,2352	Valid
14.	Pelatih tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri setiap pertemuan pelatihan.	0,330	0,2352	Valid
15.	Pelatih mampu memberikan motivasi yang baik kepada karyawan.	0,612	0,2352	Valid

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Perusahaan memberikan karyawan kesempatan dan peluang untuk berkembang melalui program pelatihan.	0,581	0,2352	Valid
2.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir yang terbuka bagi semua karyawan.	0,565	0,2352	Valid
3.	Perusahaan memberikan informasi yang jelas tentang pengembangan karir bagi karyawan.	0,767	0,2352	Valid
4.	Karyawan mampu menetapkan prioritas utama dalam bekerja.	0,518	0,2352	Valid
5.	Setiap karyawan memiliki prestasi kerja yang menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir.	0,310	0,2352	Valid
6.	Karyawan memiliki inisiatif dalam meningkatkan kualitas individu dengan mengikuti pelatihan secara mandiri	0,278	0,2352	Valid
7.	Dengan adanya kerjasama yang didukung oleh jaringan kerja akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.	0,414	0,2352	Valid
8.	Karyawan merasa kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan.	0,425	0,2352	Valid
9.	Perusahaan memberikan kebijakan yang	0,704	0,2352	Valid

	jelas terkait promosi.			
10.	Karyawan merasa perusahaan adil dalam pengembangan karir pada karyawan.	0,303	0,2352	Valid
11.	Karyawan merasa perusahaan menghargai potensi karyawan.	0,444	0,2352	Valid
12.	Perusahaan memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan secara terbuka bagi seluruh karyawan.	0,581	0,2352	Valid

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Karyawan selalu berusaha untuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan berusaha meningkatkan kualitas kinerja.	0,562	0,2352	Valid
2.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi.	0,479	0,2352	Valid
3.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada.	0,322	0,2352	Valid
4.	Karyawan dituntut bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,436	0,2352	Valid
5.	Selama menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berusaha bekerja lebih baik lagi dengan rekan kerja.	0,443	0,2352	Valid
6.	Karyawan selalu berusaha mencapai hasil yang ditargetkan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,512	0,2352	Valid
7.	Karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab.	0,352	0,2352	Valid
8.	karyawan memahami dan selalu berusaha untuk mentaati peraturan-peraturan yang ada serta bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku.	0,616	0,2352	Valid
9.	Karyawan mampu memahami permasalahan pekerjaan yang diselesaikan dengan secara efektif.	0,614	0,2352	Valid
10.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.	0,307	0,2352	Valid
11.	Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab.	0,440	0,2352	Valid

12.	Karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan informasi dengan tepat kepada rekan kerja.	0,440	0,2352	Valid
13.	Karyawan selalu berusaha untuk tepat waktu datang ke kantor.	0,586	0,2352	Valid
14.	Karyawan selalu berusaha datang ke kantor, kecuali Sakit, Izin dan mengambil Cuti Tahunan.	0,684	0,2352	Valid
15.	Karyawan hadir sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,565	0,2352	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan data tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 42 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai r tabel 0,2352 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standar Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Pelatihan	0,683	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,718	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,735	0,60	Reliabel

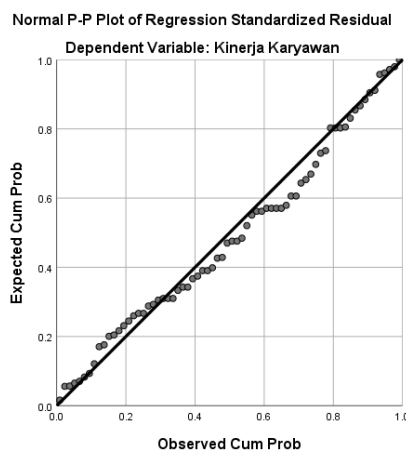
Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentukdistribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar 2 diatas, menunjukkan data berdistribusi normal, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal. Dengan itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.524	6.289		3.105	.003		
	Pelatihan	.476	.095	.501	5.010	.000	.898	1.113
	Pengembangan Karir	.277	.109	.255	2.550	.013	.898	1.113

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Melalui tabel 3 diatas tolerancinya dari (X₁) sejumlah 0,898 serta (X₂) sejumlah 0,898, yang mana dibawah 0,10 serta untuk VIF (X₁) sejumlah 1.113 juga (X₂) sejumlah 1.113, yang mana dibawah 10. Simpulanya bila modelnya tidak terkendala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.398	.380	2.191	1.556

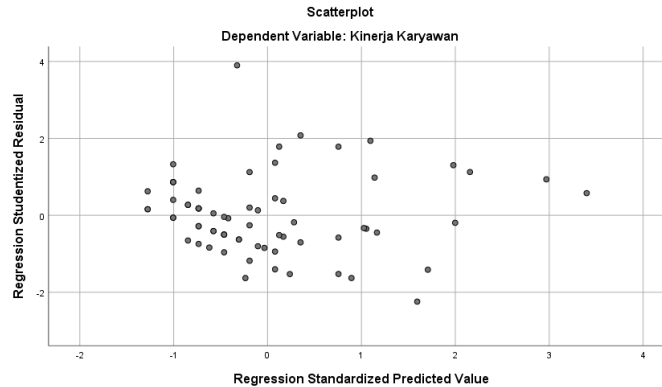
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Dari tabel 4 diamati bila nilai durbin watson sejumlah 1,556 yang ada dikisaran interval 1,550 – 2,460 berarti tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Diamati gambar tersebut sebaran titikan grafik scatter plotnya mengacak serta tidak berwujud sebuah model. Simpulanya tidak terkendala heteroskedastisitas, serta modelnya layak dipakai untuk pengkajian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.524	6.289		3.105	.003
	Pelatihan	.476	.095	.501	5.010	.000
	Pengembangan Karir	.277	.109	.255	2.550	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Dari tabel 5 mendapati regresi $Y = 19,524 + 0,476 (X_1) + 0,277 (X_2)$. Yang dibentuk simpulanya berupa :

- Nilai konstanta sejumlah 19,524 bila (X_1) serta (X_2) tidak dipertimbangkan sehingga (Y) nilainya 19,524 point.
- Nilai (X_1) 0,476 bermakna bila (X_2) tidak berubah, sehingga tiap berubahnya 1 unit di (X_1) bisa merubah (Y) sejumlah 0,476 point.
- Nilai (X_2) 0,277 bermakna bila (X_1) tidak berubah, sehingga tiap berubahnya 1 unit di (X_2) bisa merubah (Y) sejumlah 0,277 point.

Koefisien Korelasi Secara Simultan

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.380	2.191

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

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Dari tabel 6 mendapati koefisien korelasi dengan simultan sejumlah 0,631 yang ada dikisaran interval 0,600 – 0,799 berarti variabel bebas & terikat mempunyai taraf kaitan kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.380	2.191
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan				

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Dari tabel 7 mendapati R-square sejumlah 0,398 simpulanya bila (X_1) serta (X_2) berdampak dengan simultan pada (Y) sejumlah 39,8% selisihnya ($100 - 39,8\%$) = 60,2% didampaki variable diluar pengkajian.

Uji Hipotesis

Uji t Secara Parsial

Tabel 8. Hasil Uji t Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.716	5.620		4.931	.000
	Pelatihan	.554	.094	.583	5.911	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Dari tabel 8 mendapati $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,911 > 1,995$) dikuatkan melalui ρ value $< Sig.$ 0,05 atau ($0,00 < 0,05$). Berarti H_0 ditolak & H_1 diterima, sehingga menampilkan bila ada dampak signifikan antar (X_1) pada (Y) PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan.

Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.027	5.557		7.202	.000
	Pengembangan Karir	.451	.120	.415	3.762	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Dari tabel 9 mendapati $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,762 > 1,995$) dikuatkan melalui ρ value $< Sig.$ 0,05 atau ($0,00 < 0,05$). Berarti H_0 ditolak & H_1 diterima, hal tersebut menampilkan bila ada

dampak signifikan antar (X_2) pada (Y) PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.577	2	106.289	22.135	.000 ^b
	Residual	321.723	67	4.802		
	Total	534.300	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan						

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Dari tabel 4.32, mendapati $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($22,135 > 3,13$) dikuatkan melalui ρ value < Sig. 0,05 atau ($0,00 < 0,05$). Berarti H_0 ditolak & H_3 diterima, yang menampilkan bila ada dampak signifikan dengan simultan antar (X_1) serta (X_2) pada (Y) PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Pengkajian ini memiliki sebagian keterbatasan, dimana masih perlu dilaksanakan revisi untuk bisa menyempurnakan seluruh isi dari pengkajian ini. Terdapat sebagian keterbatasan dipengkajian ini berupa :

1. Terdapat keterbatasan pengkajian terhadap variabel pelatihan yaitu kurangnya data yang diberikan karena karyawan yang bertanggung jawab tidak memperbarui data pelatihan.
2. Terdapat keterbatasan pengkajian terhadap variabel pengembangan karir yaitu kurangnya perhatian yang lebih dari perusahaan kepada karyawan perihal kebijakan tentang pengembangan karir.
3. Terdapat keterbatasan pengkajian terhadap variabel kinerja karyawan yaitu kurangnya dalam penilaian yang dilakukan kepada karyawan karena kebijakan yang ditetapkan belum paten.

6. Kesimpulan

Pelatihan berdampak signifikan pada kinerja karyawan yang mendapati regresi $Y = 27,716 + 0,554 X_1$, Koefisien Korelasi sejumlah 0,583 berarti keduanya memiliki kaitan sedang. Nilai R^2 sejumlah 0,339 berarti bila pelatihan mendampaki kinerja karyawan sejumlah 33,9% yang mana 66,1% didampaki variable lainnya. Perolehan pengujian t mendapati $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,911 > 1,995$) berarti H_0 ditolak & H_1 diterima yang mana ada dampak dengan parsial antar pelatihan pada kinerja karyawan PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan.

Pengembangan karir berdampak signifikan pada kinerja karyawan yang mendapati regresi $Y = 40,027 + 0,451 X_2$, Koefisien Korelasi sejumlah 0,415 berarti keduanya memiliki taraf kaitan sedang. Nilai R^2 sejumlah 0,172 dimana bila pengembangan karir mendampaki kinerja karyawan sejumlah 17,2% selisihnya 82,8% didampaki variabel lainnya. Perolehan pengujian t mendapati $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,762 > 1,995$) dimana H_0 ditolak & H_2 diterima berarti ada dampak dengan parsial antar pengembangan karir pada kinerja karyawan PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan.

Pelatihan dan pengembangan karir berdampak signifikan pada kinerja karyawan yang mendapat regresi $Y = 19,524 + 0,476 (X1) + 0,277 (X2)$, Koefisien Korelasi sejumlah 0,631 berarti memiliki kaitan kuat. Nilai R2 sejumlah 0,398 selisihnya 60,2% didampaki variabel lainnya. Perolehan pengujian F mendapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(22,135 > 3,13)$ dimana H_0 ditolak & H_3 diterima berarti ada dampak simultan antar pelatihan & pengembangan karir pada kinerja karyawan PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan.

Daftar Pustaka

- Adjunct. & Marniati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV Budi Utama.
- Arikuntoro, S. (2018). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Ichsan, R. N., & dkk. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV Sentosa Deli Mandiri.
- Indarti, L. (2020). *Manajemen Pembelajaran*. Indonesia: Guepedia.com.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Indrasari, M., dan Ansory, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta CV.
- Mulyadi, & Winarso, W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Purwokerto: CV Pena Persada.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanggono, C. J. (2021). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Bintang Surya Madani.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahman, A., & dkk. (2020). *Buku Ajar Manajemen SDM*. Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera.
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Santoso, S. (2019). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Sudjana. (2018). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta CV.
- Turmudi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Era Pandemi Covid 19*. Yogyakarta: BILDUNG.